

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Департамент научно-технологической политики и образования
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный аграрный университет»

СОГЛАСОВАНО:
Директор института
Н.В. Кузьмин

" 16 " февраля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор Красноярского ГАУ
Пыжикова Н.И.

" 24 " марта 2023 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ВЫДАННОЙ: ФГБОУ ВО КРАСНОЯРСКИЙ ГАУ
ВЛАДЕЛЕЦ: РЕКТОР ПЫЖИКОВА Н.И.
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 15.05.2025 – 08.08.2026

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
(текущей и промежуточной аттестации)

Институт экономики и управления АПК

Кафедра «Менеджмент в АПК»

Специальность 23.05.01:«Наземные транспортно-технологические средства»

Специализация: «Технические средства агропромышленного комплекса»

Дисциплина «Организационное поведение»

Красноярск 2023

Разработала: Цветцых Александр Васильевич, к.э.н., доцент

«25» января 2023г.

ФОС разработан в соответствии с рабочей программой дисциплины «Организационное поведение»

ФОС обсужден на заседании кафедры протокол № 5 от 25.01.2023г.

Зав. кафедрой Далисова Н.А., к.э.н., доцент

«25» января 2023г.

ФОС принят методической комиссией института инженерных системам и энергетики протокол № 5 «31» января 2023г.

Председатель методической комиссии:

Доржеев А.А., к.т.н., доцент

«31» января 2023г.

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Цель и задачи фонда оценочных средств | 3 |
| 2. Нормативные документы | 3 |
| 3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций. | 4 |
| 4. Показатели и критерии оценивания компетенций. | 5 |
| 5. Фонд оценочных средств. | 5 |
| 5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля | 5 |
| 5.1.1 Оценочное средство – тест. Критерии оценивания | 5 |
| 5.2. Фонд оценочных средств для промежуточного контроля. | 6 |
| 5.2.1. Оценочное средство – коллоквиум. Критерии оценивания. | 6 |
| 5.2.2. Оценочное средство – Зачет. Критерии оценивания. | 13 |
| 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение фондов оценочных средств. | 13 |
| 6.1 Основная литература | 13 |
| 6.2. Программное обеспечение | 13 |

1. Цель и задачи фонда оценочных средств

Целью создания ФОС является установление соответствия знаний и уровня сформированности компетенций студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

ФОС по дисциплине решает **задачи**:

- контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции, определённых в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общекультурных и профессиональных компетенций выпускников;
- оценка достижений студентов в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

Назначение фонда оценочных средств:

ФОС используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) студентов. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания студента используются как показатель его текущего рейтинга, а также пред назначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения модулей дисциплины «Теория машин и механизмов» в установленной учебным планом форме: дифференцированный зачет, курсовой проект.

2. Нормативные документы

ФОС разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства», рабочей программы дисциплины «Организационное поведение».

3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций.

| Компетенция | Этап формирования компетенций | Образовательные технологии | Тип контроля | Форма контроля |
|---|--------------------------------|--------------------------------|---------------|----------------|
| УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | теоретический (информационный) | лекции, самостоятельная работа | текущий | тестирование |
| | практико-ориентированный | практические занятия | текущий | коллоквиум |
| | оценочный | аттестация | промежуточный | тестирование |

4. Показатели и критерии оценивания компетенций

| Показатель оценки результатов обучения | Критерий оценки результатов обучения |
|--|--|
| | <p>УК 3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> |
| <p>УК-3.И-1: Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> | <p>Студент должен знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические и методологические основы организационного поведения как науки и сферы управленческой деятельности, а также возможности и условия их применения в организации. <p>Студент должен уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Применять технологии разработки управленческих решений с целью корректировки различных типов девиаций в организационном поведении на различных уровнях организации. <p>Студент должен владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методами планирования организационного поведения на различных уровнях организации. |
| <p>УК-3.И-2: Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> | <p>Студент должен знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы диагностики состояния организационного поведения на различных уровнях организации. <p>Студент должен уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Применять методы и технологии оценки последствий корректирующего воздействия области изменения организационного поведения сотрудников и групп сотрудников в организации. <p>Студент должен владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методами реализации и оценки последствия управленческих решений в области разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. |
| <p>УК-3.И-3: Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p> | <p>Студент должен знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Инструменты воздействия на личность, группы сотрудников и организация в целом для формирования и регулирования организационного поведения. <p>Студент должен уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Применять методы и технологии оценки последствий делегирования полномочий членам команды и распределения поручений, реализации обратной связи по результатам. <p>Студент должен владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методами реализации и оценки последствия управленческих решений в области делегирования полномочий членам команды и распределения поручений, реализации обратной связи по результатам. |

5. Фонд оценочных средств

5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

Текущий контроль используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) студентов. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания студента используются как показатель его текущего рейтинга. Для прохождения текущего контроль успеваемости студент должен изучить теоретический материал лекций на платформе LMS Moodle и пройти мини-тестирование после каждой лекции, выполнить и защитить практические и лабораторные работы.

5.1.1 Оценочное средство - Тест. Критерии оценивания

Банк тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации представлен в п. 5.1.

При получении итоговой аттестации учитываются результаты тестирования.

Для получения аттестации студент, должен изучить все лекции, ответить на вопросы в конце лекции и пройти тестирование по изученным модулям дисциплины на платформе LMS Moodle (<http://e.kgau.ru>), причём количество правильных ответов должно быть не менее 60%.

Критерии оценивания теста:

| Критерии оценивания тестирования | | |
|----------------------------------|--------------------|---|
| Количество правильных ответов | Процент выполнения | Оценка |
| Более 8 | Более 87 % | 22 балла (отлично - зачтено) |
| 7-8 | 73-86 % | 15-21 баллов (хорошо - зачтено) |
| 6-7 | 60-72 % | 9-14 баллов (удовлетворительно - зачтено) |
| Менее 6 | Менее 60% | Менее 9 баллов (неудовлетворительно - не зачтено) |

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточного контроля

ФОС промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины в установленной учебным планом форме: тест, коллоквиум, зачет. В ходе промежуточного контроля проводится оценивание качества изучения и усвоения студентами учебного материала по разделам, темам, модулям (логически завершенной части учебного материала) в соответствии с требованиями программы.

5.2.1. Оценочное средство – коллоквиум. Критерии оценивания.

Согласно учебному плану в семестре формой контроля является – коллоквиум.

Вопросы для коллоквиума

1. Понятие, цели и факторы организационного поведения.
2. Ролеобразование и организационные роли: сущность, факторы и структура.
3. Модели организационного поведения.
4. Основные процессы групповой динамики.
5. Влияние на концепции организационного поведения классического наследия социологии и политэкономии (А. Смит, К. Маркс, М. Вебер).
6. Формирование и развитие групп: основные стадии и предпосылки.
7. Концепция типов социального поведения М. Вебера. Экономически ориентированное поведение.
8. Давление как один из внутригрупповых динамических процессов (консолидация, конформизм).
9. Психологические и социально-психологические теории и концепции в организационном поведении.
10. Содержание понятия лидерства в управлении организацией.
11. Воздействие внешнего окружения на формирование организационной структуры.
12. Основные модели поведения личности в организации: человек «экономический», «психологический», «технологический» и «этический».
13. Теория лидерских качеств.
14. Вхождение человека в организацию с позиции индивида.
15. Концепция лидерского поведения.
16. Влияние организации на процесс вхождения человека в организационную среду.
17. Система вознаграждений с точки зрения организационного поведения.
18. Человек и организация по теории Г. Форда.

19. Организационные изменения и их влияние на поведения человека в организации. 20. Организационное поведение как основа работы с персоналом.
21. Общее понятие группы: взаимодействие индивида и группы.
22. Обеспечение целесообразного регламентированного организационного поведения работников в деятельности менеджера. Основные виды регламентов.
23. Деловой этикет и организационное поведение.
24. Психотипы руководителей в условиях функционирования организации.
25. Понятие «социализация» в организационном поведении.
26. Алгоритм принятия решения по совершению поступка.
27. Профессиональное использование менеджером личностных свойств и способностей сотрудников; психотипы и сфера занятости.
28. Теории процесса мотивации: теория ожидания.
29. Ролевое проявление личности в конфликтной ситуации.
30. Дисциплина и ответственность личности перед организацией.
31. Национальное и интернациональное в поведении личности.
32. Процесс включения нового человека в организацию.
33. Организационная культура и организационное поведение.
34. Усвоение новым сотрудником организации ее норм и ценностей.
35. Зависимость «успешности» организации от уровня организационной культуры.
36. Разновидности конформизма.
37. «Теория поля» и групповая динамика К. Левина.
38. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их роль в изучении организационного поведения.
40. Понятие и структура организационной коммуникации.
41. Теория X и Y Дугласа Мак-Грегора. 42. Функции организационной коммуникации. 43. Лидерство и лидер: понятие, основы и источники. Типы лидерства.
44. Власть и влияние: сходство и различие.
45. Основные типы власти.
46. Понятие организационного конфликта. Причины организационных конфликтов.
47. Характеристика и виды формальных групп.
48. Структура организационного конфликта, внутренняя и внешняя позиция участников.
49. Неформальные группы. Поведенческие факторы, влияющие на формирование неформальных групп.

Критерии оценивания коллоквиума:

| Оценка | Критерии оценки промежуточного контроля | Эквивалент в баллах |
|------------------------------|--|------------------------------------|
| Зачтено: отлично» | Высокий уровень (полное и глубокое изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 23 балла (отлично) |
| Зачтено: «хорошо» | Продвинутый уровень (полное изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 15-22 баллов (хорошо) |
| Зачтено: «удовлетворительно» | Пороговый уровень (изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 9-14 баллов (удовлетворительно) |
| Не зачтено | Недостаточное изучение студентом вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, не освоение или неполное освоение компетенций | Менее 9 баллов (не зачтено) |

Таблица 5.1.1 – Банк тестовых заданий

| Тип задания | № задания | Верный ответ | Уровень сложности | Семестр обучения |
|--|---|---|----------------------------|------------------|
| УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | | | | |
| УК-3.И-1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели | | | | |
| 6 | Анализ состояния социальных объектов и процессов, выявление проблем, их функционирования и развития – это? Установите соответствие основных школ менеджмента и их представителей | диагностика | базовый | 4 |
| 2 | 1. Макс Вебер 2. Анри Файоль 3. Элтон Мэйо 4. Фредерик Уинслоу Тейлор | А. Бюрократический менеджмент Б. Административный менеджмент В. Школа «человеческих отношений» Г. Научный менеджмент | 1 – А, 2 – Б, 3 – В, 4 – Г | базовый |
| 1 | Состояние индивида, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма – это: а) конфликт; б) фрустрация; в) стресс. | В | базовый | 4 |
| 1 | Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации, – это: а) организационный дизайн; б) организационная культура; в) организационная структура. | В | базовый | 4 |
| 3 | Запишите последовательность возникновения и удовлетворения потребностей работника организации в соответствии с иерархией А. | 1, 4, 5, 2, 3 | повышенный | 4 |

| | | | |
|---|--|--|--------------|
| | Маслоу: 1. физиологические; 2. признания и самоутверждения; 3. самовыражения; 4. безопасности; 5. принадлежности и причастности. | | |
| 4 | Готовность работников вести себя в ситуациях делового общения с клиентом на основе имиджевых регуляторов поведения исходя из миссии предприятия – это: Установите соответствие классификационного признака виду организаций | Готовность работников вести себя в ситуациях делового общения с клиентом на основе имиджевых регуляторов поведения исходя из миссии предприятия – это: Установите соответствие классификационного признака виду организаций | базовый 4 |
| 2 | 1. Виртуальные организации 2. Партиципативные организации 3. Формальные организации 4. Частные организации | A. Характер существования. Б. Формирование отношений внутри организации. В. Способ социальной организованности Г. Форма собственности | повышенный 4 |
| 6 | Если работа сложная, грызная или протекает в жарком и прокуренном помещении, работник должен дополнительно? | Если работа сложная, грызная или протекает в жарком и прокуренном помещении, работник должен дополнительно? | базовый 4 |
| 6 | В чем состоит главная цель стратегии интеграции? | Объединении в одно целое разрозненных элементов, частей. | базовый 4 |
| 6 | Включение определенного работника в конкретную общественно-трудовую среду – это адаптация? | Социально-психологическая | базовый 4 |
| | | УК-3.И-2: Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде | |
| 6 | Власть, основанная на страхе, может быть вызвана и физической угрозой, и психологическим давлением – это власть? | принуждения | базовый 4 |
| 6 | Внутренние побуждения личности к деятельности, поведению – это? | мотив | базовый 4 |
| 1 | Наилучшая форма преодоления конфликта через форму: а) приспособления б) игнорирования в) окончательного решения г) компромисса. | в | высокий 4 |

| | | | |
|---|---|---|----------------------------|
| | Установите соответствие специальных методов принятия группового решения с их описанием: | | |
| 1 | 1. Мозговой штурм. 2.Техника номинальных групп. 3. Метод Делфи. | A. форма структурированного принятия группового решения, всех убеждают выдвигнуть как можно больше идей. Все выдвинутые идеи записывают на доске. Не разрешается высказывать никаких критических замечаний. | |
| 2 | | Б. члены группы генерируют как можно больше идей и альтернатив, они делают это относительно быстро и без каких-либо ограничений. | 1 – А, 2 – Б, 3 – В, 4 – Г |
| | | В. был разработан для использования в таких ситуациях, когда члены группы не могут встретиться друг с другом лично. В ходе этой процедуры среди группы лишь, принимающих решения, распространяют анкеты; затем люди представляют свои ответы координатору по принятию решения. | высокий 4 |
| 6 | | Воздействие словом и делом на личность, ее внутренние установки с целью формирования разумных потребностей и осознанной актуализации мотивов – это? | мотивирование базовый 4 |
| 1 | | Источниками групповой эффективности являются: а) организационная культура; б) навыки; в) групповые нормы; г) роли. | высокий 4 |
| 1 | | Организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными – это: а) партисипативные организации; б) эдократические организации; в) индивидуалистические организации; | высокий 4 |

| | | | | |
|--|--|--|------------|---|
| | г) корпоративные организации. | | | |
| 1 | Мотивация – это: а) достижение личных целей через достижение общих целей б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации в) достижение желаемого результата | 6 | базовый | 4 |
| 1 | К адаптивным типам организационных структур относятся: а) линейно-функциональная; б) проектная; в) дивизиональная; г) матричная. | В, Г | высокий | 4 |
| УК-3.И-3: Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат | | | | |
| 6 | Вознаграждение сотрудников за нахождение способов эффективной работы на основе долговременной программы – это? | Стимулирование | базовый | 4 |
| 6 | Воплощает чисто авторитарный стиль управления, характеризующийся централизацией власти, жестким контролем? | Теория «Х» | повышенный | 4 |
| 6 | Каналы передачи сообщения, которые устанавливаются руководством организации, в которой проходит процесс коммуникации – это каналы? | Формальные | повышенный | 4 |
| 6 | Индивид, занимающий промежуточное положение на границе между двумя или более культурами, частично ассимилированный в каждом, но полностью ни в одном из них – это личность? | Маргинальная | базовый | 4 |
| 6 | 1. Каналы передачи сообщения, по которым идут личные и общественные формы сообщений – это каналы: 2. Компетенция лидера в вопросах приема на работу, увольнения, увеличения или уменьшения заработной платы – это: 3. Конкуренция, открывая борьба за свои интересы, упорное отстаи- | 1. неформальные 2. сила позиции 3. соперничество | повышенный | 4 |

| | | | | |
|---|--|---|---------|---|
| | вание своей позиции – это: | | | |
| 6 | Значительное влияние на организационное поведение руководителя предприятия оказывают факторы? | внешние, производственные | базовый | 4 |
| 6 | Динамическое администрирование – это? | теория Мэри Паркер Фоллпетт, в которой на первый план выдвинуты социально-психологические аспекты поведения людей на производстве | базовый | 4 |
| 6 | Гуманизм означает? | мировоззрение, проникнутое человечностью, заботой о благе людей, уважением к человеческому достоинству | базовый | 4 |
| 1 | Содержательные теории мотивации: а) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам; б) объясняют, как человек делает свой выбор; в) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека. | б | базовый | 4 |

5.2.2. Оценочное средство – зачет. Критерии оценивания.

Промежуточный контроль по результатам семестра по дисциплине (зачет) – проводится автоматически на основе определения суммы набранных студентом баллов. При недостатке баллов для получения зачета студент проходит тестирование в электронной форме в виде тестирования на платформе LMS Moodle.

Критерии оценивания зачета

Итоговая оценка успеваемости студента осуществляется по следующим критериям:

| Оценка | Критерии оценки промежуточного контроля | Эквивалент в баллах |
|------------------------------|--|-------------------------------------|
| Зачтено: отлично» | Высокий уровень (полное и глубокое изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 87-100 баллов (отлично) |
| Зачтено: «хорошо» | Продвинутый уровень (полное изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 73-86 баллов (хорошо) |
| Зачтено: «удовлетворительно» | Пороговый уровень (изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 50-72 баллов (удовлетворительно) |
| Не зачтено | Недостаточное изучение студентом вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, не освоение или неполное освоение компетенций | Менее 50 баллов (не зачтено) |

Обучающийся, показавший достаточное изучение круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, и освоивший все планируемые компетенции, получает максимальное количество баллов – 100.

Обучающийся, не сдавший зачёт, приходит на пересдачу в сроки в соответствии с графиком ликвидации академических задолженностей: http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_1z.pdf.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 378 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/512742>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 291 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560975>

3. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 178 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/561273>

6.2. Программное обеспечение

1. Office 2007 Russian OpenLicensePack Академическая лицензия ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ №44937729 от 15.12.2008.

2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования, бесплатное распространяемое ПО).
4. Библиотечная система «Ирбис 64» (web версия, договор сотрудничества от 2017 года).

| Должность | Фамилия, инициалы | Дата получения | № экз. | Роспись в получении |
|-----------|-------------------|----------------|--------|---------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Лист регистрации изменений

| № изме- нения | № листов | | | Основание для внесения изменений | Подпись | Расшифровка подписи | Дата | Дата вве- дения из- менений |
|------------------|----------|--|--|--|---------|------------------------|------|-----------------------------------|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу дисциплины
«Организационное поведение»
для специальности 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические
средства»

Рабочая программа по дисциплине «Организационное поведение» по Специальность 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана Специальность 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства». В данной программе определены цели и задачи данной учебной дисциплины, перечень тем и разделов, которые должны изучить студенты, а также основные требования к уровню подготовки и объему знаний, которым они должны обладать по каждой из перечисленных тем.

Согласно программе основной целью курса является приобретение студентами знаний об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

Программа отвечает современным требованиям к обучению и практическому овладению прикладными методами управления поведением сотрудников в организации и организации в целом.

Программа содержит все необходимые темы, обеспечивающие требования качественной подготовки бакалавров.

В программе четко определены модули и темы, содержание учебного материала, а также знания, умения и навыки, которыми должен овладеть бакалавр, показано распределение учебных часов по модулям учебной дисциплины.

Рабочая программа строится с учетом соблюдения педагогических и методических принципов и может быть рекомендована для изучения дисциплины «Организационное поведение» в высшем учебном заведении.

Рецензент:
Директор
ООО «КРЕСТЬЯНЕ»
канд. экон. наук



Т.А. Мартынова