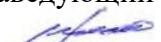



МИНОБРНАУКИ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждено:  
на заседании кафедры социологии и  
работы с молодежью  
протокол № 10 от «17» июня 2017 г.  
Заведующий кафедрой  
  
/Шайхисламов Р.Б.

Согласовано:  
Председатель УМК факультета  
философии и социологии  
 /Хабибуллина З.Н.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организационное поведение**

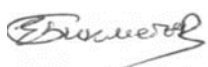
**Вариативная часть**

**программа бакалавриата**

Направление подготовки  
**39.03.01 – Социология**

Направленность (профиль) подготовки  
**Социология управления, экономики и коммуникаций**

Квалификация  
**бакалавр**

Разработчик (составитель) профессор, д-р социол. наук, профессор	 / Бикметов Е.Ю.
---	---

Для приема: 2017 г.

Уфа 2017 г.

Составитель: д.с.н., проф. Бикметов Е.Ю.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и работы с молодежью, протокол от «17» июня 2017 г. № 10.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (модуля), приняты на заседании кафедры социологии и работы с молодежью: обновлена рекомендованная литература, список вопросов для аттестации по итогам дисциплины, протокол от «16» июня 2018 г. № 10.

Заведующий кафедрой



/ Шайхисламов Р.Б.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (модуля), приняты на заседании кафедры социологии и работы с молодежью: обновлена рекомендованная литература, список вопросов для аттестации по итогам дисциплины, программное обеспечение, протокол от «22» апреля 2019 г. № 8.

Заведующий кафедрой



/ Шайхисламов Р.Б.

### Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	8
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	8
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	11
4.3. Рейтинг-план дисциплины	20
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	21
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	21
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	22

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
<b>Знания</b>	основы теории социальной ответственности в управлении	способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ПК-6)	
	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы власти, мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления	способностью использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности (ПК-7)	
	типовые программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников организации	способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности (ПК-8)	

<b>Умения</b>	оценивать социальную ответственность организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции	способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ПК-6);	
	организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	способностью использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности (ПК-7)	
	производить адекватный выбор и грамотно использовать методы социологии, диагностические и консультативные приемы и техники для грамотного решения задач, связанных с повышением эффективности управления персоналом и оптимизацией деятельности предприятия	способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности (ПК-8)	

<b>Владения</b> (навыки / опыт деятельности)	целенаправленно проводить в жизнь принимаемые решения; участвовать с позиции социальной ответственности в разработке социальной политики и стратегии организации	способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ПК-6)	
	навыками разработки программ профессионального и личностного развития руководителей и персонала	способностью использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности (ПК-7)	
	навыками экспертно-диагностической оценки персонала в различных производственных ситуациях; профилактики и урегулирования конфликтов в организации	способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности (ПК-8)	

## 2. Цель и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части образовательной программы. Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре по очной форме обучения, на 4 курсе в 8 семестре по заочной форме обучения.

Целью учебной дисциплины является формирование у студентов теоретического знания основных методологических подходов, закономерностей формирования и развития организационной среды, ее функций в регуляции поведения личности; целостного организационного поведения, его

структуры, механизмов и функций; внешних и внутренних факторов влияния на поведение персонала организации, а также овладение основными навыками по современным формам и методам управления поведением личности, группы для повышения эффективности деятельности организации; формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплин: «Социология управления», «Менеджмент в социальной сфере», «Экономическая социология», «Методология и социология социологических исследований». Результаты изучения указанных дисциплин необходимы для дисциплины «Организационное поведение».

Логическая и содержательно-методическая взаимосвязи с другими частями ОП обусловлена формированием единых с дисциплиной «Организационное поведение» ПК. Полученные знания, навыки и умения используются при прохождении преддипломной практики и в ходе выполнения выпускной квалификационной работы.

### **3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

Содержание рабочей программы представлено в Приложении 1.

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-6– способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		не зачтено	5 зачтено
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: основы теории социальной ответственности в управлении	Имеет фрагментарные знания основ теории социальной ответственности в управлении	В целом демонстрирует целостное знание основ теории социальной ответственности в управлении
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: оценивать социальную ответственность организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции	Не умеет оценить социальную ответственность организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции	Умеет систематически использовать полученные знания для оценки социальной ответственности организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции
Третий этап (уровень) Повышенный	Владеть: целенаправленно проводить в жизнь принимаемые решения; участвовать с позиции социальной ответственности в разработке социальной политики и стратегии организации	Не способен целенаправленно проводить в жизнь принимаемые решения; участия с позиции социальной ответственности в разработке социальной политики и стратегии организации	Способен целенаправленно проводить в жизнь принимаемые решения; участвовать с позиции социальной ответственности в разработке социальной политики и стратегии организации



ПК-7 – способностью использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		не зачтено	зачтено
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы власти, мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления	Имеет фрагментарные знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы власти, мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления	В целом демонстрирует знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы власти, мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Не умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Умеет систематически использовать полученные знания в организации командного взаимодействия для решения управленческих задач
Третий этап (уровень) Повышенный	Владеть: навыками разработки программ профессионального и личностного развития руководителей и персонала	Не владеет навыками разработки программ профессионального и личностного развития руководителей и персонала	Способен комплексно применять навыки разработки программ профессионального и личностного развития руководителей и персонала

ПК-8 – способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		не зачтено	зачтено
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: типовые программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников организации	Имеет фрагментарные знания типовых программах и методов стимулирования эффективной деятельности работников организации	В целом демонстрирует целостное знание типовых программах и методов стимулирования эффективной деятельности работников организации
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: производить адекватный выбор и грамотно использовать методы социологии, диагностические и консультативные приемы и техники для грамотного решения задач, связанных с повышением эффективности управления персоналом и оптимизацией деятельности предприятия	Не умеет производить адекватный выбор и грамотно использовать методы социологии, диагностические и консультативные приемы и техники для грамотного решения задач, связанных с повышением эффективности управления персоналом и оптимизацией деятельности предприятия	Умеет систематически использовать полученные знания о проведении адекватного выбора и грамотном использовании методов социологии, диагностических и консультативных приемов и техник для грамотного решения задач, связанных с повышением эффективности управления персоналом и оптимизацией деятельности предприятия
Третий этап (уровень) Повышенный	Владеть: навыками экспертно- диагностической оценки персонала в различных производственных ситуациях; профилактики и урегулирования конфликтов в организации	Не владеет навыками экспертно- диагностической оценки персонала в различных производственных ситуациях; профилактики и урегулирования конфликтов в организации	Способен комплексно применять навыки экспертно-диагностической оценки персонала в различных производственных ситуациях; профилактики и урегулирования конфликтов в организации

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкала оценивания:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знать	основы теории социальной ответственности в управлении	ПК-6	разноуровневые практические задания, эссе (реферат), собеседование
	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы власти, мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления	ПК-7	разноуровневые практические задания, эссе (реферат), тест, собеседование
	типичные программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников организации	ПК-8	разноуровневые практические задания, эссе (реферат), тест, собеседование
2-й этап Уметь	оценивать социальную ответственность организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции	ПК-6	разноуровневые практические задания, кейс, собеседование
	организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	ПК-7	разноуровневые практические задания, кейс, собеседование
	производить адекватный выбор и грамотно использовать методы социологии, диагностические и консультативные приемы и техники для грамотного	ПК-8	вопросы дискуссии, разноуровневые практические задания, кейс, собеседование

	решения задач, связанных с повышением эффективности управления персоналом и оптимизацией деятельности предприятия		
3-й этап Владеть	целенаправленно проводить в жизнь принимаемые решения; участвовать с позиции социальной ответственности в разработке социальной политики и стратегии организации	ПК-6	разноуровневые практические задания
	навыками разработки программ профессионального и личностного развития руководителей и персонала	ПК-7	разноуровневые практические задания
	навыками экспертно-диагностической оценки персонала в различных производственных ситуациях; профилактики и урегулирования конфликтов в организации	ПК-8	разноуровневые практические задания, собеседование

### Типовые вопросы для зачета

1. Основные этапы развития теории организационного поведения.
2. Предмет и методология дисциплины «Организационное поведение» как междисциплинарной области исследования. Место ОП в системе наук об управлении.
3. Законы «организационного поведения».
4. Уровни анализа организационного поведения.
5. Организационное поведение как разновидность социального и экономического поведения: сущность и содержание.
6. Организационное поведение и эффективность деятельности организации.
7. Типы организационного поведения.
8. Факторы, обуславливающие организационное поведение.
9. Мотивационный механизм поведения работников.
10. Качества и свойства личности эффективного менеджера.
11. Применение теории социального научения и усиления мотивации в управленческой деятельности.
12. Теория социальных ролей. Ролевое поведение работников в организации и его структура.
13. Понятие стресса и его источников. Управление стрессом.
14. Содержательные теории мотивации.
15. Процессуальные теории мотивации.
16. Социальная структура организации и организационные процессы.
17. Определение и классификация групп в организации. Понятие команды.
18. Групповая сплоченность: сущность и содержание. Факторы, влияющие на сплоченность.
19. Стадии группового развития. Процесс командообразования.

20. Теория организационного развития.
21. Власть и влияние в организации.
22. Конфликтное поведение в организации. Виды конфликтов в организации.
23. Организационный климат как регулятор поведения сотрудников: структура, факторы формирования.
24. Теории организационного лидерства.
25. Лидерство как форма властного отношения в организации. Типологии лидерства в организации и группе.
26. Содержание организационного маркетингового поведения.

Критерии и шкала оценивания ответа на зачете для заочной формы обучения

«Зачтено» выставляется студенту, обнаружившему полное знание курса, грамотно, глубоко и содержательно ответившему на все вопросы с примерами из российской практики, показавшему разносторонние навыки, продемонстрировавшему творческие способности, а также студенту, показавшему системный характер знаний курса, способному к самостоятельному обучению и пополнению багажа знаний, однако допустившему небольшую неточность в ответе.

«Не зачтено» выставляется студенту, допустившему значительные погрешности в ответе, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в изложении основных вопросов и тем курса.

### **Типовые вопросы для семинаров для очной формы обучения**

Занятие 1. «Организационное поведение» в системе менеджмента

1. Понятие организации и организационной среды
2. Закономерности организационного поведения
3. Виды организационного поведения.
4. Влияние организационного поведения на эффективность управления организациями.

Занятие 2. Теории организационного поведения

1. Трудовое поведение как объект изучения.
2. Бихевиористские, когнитивные теории поведения.
3. Теория научения поведению.
4. Ролевое поведение. Ролевое поведение в организации. Роли менеджера по Г. Минцбергу.
5. Направления исследований организационного поведения в России.

Занятие 3. Власть и лидерство в организации

1. Содержание власти в организации.
2. Теории власти.
3. Лидерство и руководство.
4. Стили лидерства и руководства.
5. Факторы эффективного лидерства.
6. Теории лидерства. Современные теории лидерства и возможности их применения в управлении.

Занятие 4. Личность как субъект организационного поведения.

1. Структура личности.
2. Жизненный цикл личности.
3. Мотивационный механизм поведения. Понятие мотива и стимула
4. Виды мотивов
5. Теории мотивации поведения личности.
6. Управление стрессом.

Занятие 5. Группа как субъект организационного поведения. Групповая сплоченность и командообразование

1. Виды социальных групп в организационной структуре.
2. Групповая динамика.
3. Сплоченность.

4. Организационный климат
5. Команда. Этапы командообразования.
6. Сравнительный анализ управления групповым поведением (на примере американского, японского менеджмента персонала).

Занятие 6. Управление конфликтным поведением

1. Содержание и виды организационных конфликтов.
2. Анатомия конфликта.
3. Стратегии поведения участников конфликта.
4. Механизм разрешения конфликта.
5. Предупреждение конфликтов

### **Типовые вопросы для семинаров для заочной формы обучения**

Занятие 1. Личность как субъект организационного поведения.

1. Структура личности.
2. Мотивационный механизм поведения.
3. Ролевое поведение.
4. Содержательные теории мотивации поведения личности в организации: теория мотивации А. Маслоу, теория Х-У Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга, теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда, роста ERG К. Альдерфера.
5. Процессуальные теории мотивации: теория трудовой мотивации Аткинсона, теория справедливости С. Адамса, теория В. Врума, модель Л. Портера – Э. Лоулера.
6. Управление стрессом.

Занятие 2. Группа как субъект организационного поведения. Групповая сплоченность и командообразование.

1. Виды социальных групп в организационной структуре.
2. Групповая динамика. Сплоченность.
3. Команда. Этапы командообразования.
4. Лидерство и руководство. Стили лидерства и руководства. Факторы эффективного лидерства.
5. Теории лидерства. Современные теории лидерства и возможности их применения в управлении.

### **Критерии и методика оценивания**

5 баллов выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, понятия; в ответе отслеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком. Студент показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.

4 балла выставляется студенту, если в ответе допущены неточности при освещении основного содержания ответа, неточно используется специализированная терминология, понятия, не имеет определенной логической последовательности. Студент показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала;

3 балла выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии. Студент показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала

0 баллов выставляется студенту, если нет понимания вопроса, допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, не смог ответить ни на один поставленный вопрос по теме. Студент продемонстрировал полное отсутствие владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.

## Типовой комплект тестов

При изучении дисциплины используются тестовые задания закрытого типа. Каждое тестовое задание включает 10 вопросов и варианты ответов к каждому вопросу. Тестирование выполняется в письменной форме. Необходимо выбрать один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Пример тестового задания:

1. Поведение индивида – функция следующих переменных:

- а) особенностей индивида, внешней среды
- б) восприятия, внешней среды, особенностей индивида
- в) внешней среды, типа предприятия, функциональной роли
- г) стажа работы, типа предприятия
- д) сформированного в процессе восприятия образа ситуации

2. Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется:

- а) социальным познанием
- б) атрибуцией
- в) абстракцией
- г) коммуникацией
- д) приписыванием

3. Восприятие – это:

- а) процесс чувственной дифференциации входящей информации на определенные группы;
- б) процесс организации информации из окружающего мира таким образом, чтобы она имела смысл;

в) процесс установления структурно-логических закономерностей между событиями, происходящими во внешней среде;

г) творческий процесс, в ходе которого индивид узнает незаметные на первый взгляд особенности объекта;

д) процесс, в ходе которого человек придает значение элементам и явлениям внешней среды, включающей отбор, организацию, хранение и интерпретацию.

5. Стресс полезен для индивида, если он:

- а) непродолжительный и небольшой;
- б) является следствием постоянного выяснения отношений;
- в) представляет собой периодически возникающее напряжение в подразделении по поводу выполняемой работы;

г) является следствием выполнения работы, не соответствующей квалификации;

д) является следствием перегрузки в результате выполнения важной работы.

6. К направлениям управления стрессом на уровне организации относятся:

- а) неявки на работу;
- б) постановка конкретных и выполнимых задач;
- в) программы оздоровления сотрудников, реализуемые путем предоставления неоплачиваемых отпусков;

г) взаимодействие и групповое принятие решений.

7. Действенность стимулирования обеспечивается:

- а) жестким и безусловным принуждением;
- б) боязнью потери ресурсов и понижения имиджа;
- в) угрозой негативной оценки и соответствующих последствий;
- г) стремлением к получению ресурсов и расширению возможностей;
- д) социальной значимостью.

8. Процесс вхождения индивида в организацию предполагает:

- а) изменение установок, ценностей и форм поведения
- б) приспособление к новой должности, рабочей группе
- в) взаимное влияние новых сотрудников и их руководителей

г) принятие существующих в организации стандартов поведения, должностных обязанностей, правил взаимоотношений

д) требование изменений действующих в организации норм поведения

9. Понятию «удовлетворенность трудом» больше всего соответствует определение:

а) общее расположение человека к своей работе

б) мощный мотивационный фактор, который стимулирует качественное выполнение работы

в) цель, приводящая к определенному результату

г) переменная компонента заработной платы, выплата которой не гарантирована

10. А. Маслоу утверждал:

а) для удовлетворения высших потребностей удовлетворение низших необязательно

б) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей

в) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими

г) возможна регрессия, т. е. возврат к потребностям, которые уже были удовлетворены

д) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер

#### Критерии оценки тестовых заданий

Структура работы	Критерии оценки	Оценочное средство
Одно тестовое задание (10 вопросов в варианте)	Верных ответов выше 50% / верных ответов 50% и ниже	5 баллов - зачтено / 0 баллов - не зачтено

#### Типовые темы эссе (рефератов)

по дисциплине Организационное поведение

Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Тема не должна инициировать изложение лишь определений понятий, ее цель – побуждать к размышлению и поиску конкретных решений. Работа проводится в письменной форме.

1. Научные подходы и методы изучения организационного поведения

2. Классические теории ОП в менеджменте

3. Менеджмент «человеческих отношений»: взгляды на менеджмент поведения М. П. Фоллет, эксперименты Э. Мейо

4. Бихевиоризм и необихевиоризм (теория социального научения): И. Павлов, Дж. Уотсон, Э. Торндайк, Б. Скиннер, А. Бандура. Ситуационный подход к поведению личности в организации

5. Когнитивная методология изучения поведения личности в организации

6. Интеракционистский подход и теория обмена

7. Концепция организационного поведения Ф. Лютенса

8. Культурологический подход в исследовании поведения личности в организации (взгляды Э. Шейна, У. Оучи, Т. Дила и А. Кеннеди, Г. Хофстеде).

#### Критерии оценки эссе (реферата)

Критерии оценки эссе могут трансформироваться в зависимости от их конкретной формы, при этом общие требования к качеству эссе могут оцениваться по следующим критериям:

Оценка «отлично» (9-10 баллов) выставляется студенту, если он получает 9-10 баллов по балльно-рейтинговой системе (см. таблицу).

Оценка «хорошо» (7-8 баллов) выставляется студенту, если он получает 7-8 баллов по балльно-рейтинговой системе

Оценка «удовлетворительно» (5-6 баллов) выставляется студенту, если он получает 5-6 баллов по балльно-рейтинговой системе

Оценка «неудовлетворительно» (менее 5 баллов) выставляется студенту, если он получает менее 5 баллов по балльно-рейтинговой системе.



<i>Критерий</i>	<i>Требования к студенту</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Знание и понимание теоретического материала	Определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры.	2 балла
Анализ и оценка информации	Грамотно применяет категории анализа; умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации); обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм; дает личную оценку проблеме.	2 балла
Построение суждений	Ясность и четкость изложения; логика структурирования доказательств – выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; приводятся различные точки зрения и их личная оценка; общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.	4 балла
Оформление работы	Работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; соответствие формальным требованиям.	2 балла

### **Типовой комплект разноуровневых практических заданий** по дисциплине Организационное поведение

#### Типовые задания базового уровня

Задание 1.

Дайте определение мотива и мотивации поведения.

Задание 2.

Определите содержание организационного конфликта.

Задание 3.

Дайте определение стиля руководства. Перечислите и раскройте содержание основных стилей.

#### Типовые задания повышенного уровня

Задание 1.

Перечислите и обоснуйте факторы, повышающие групповую сплоченность.

Задание 2.

Перечислите и обоснуйте основные показатели эффективности организационного поведения.

Задание 3.

Проведите сравнительный анализ отличительных характеристик рабочей группы и команды.

## Типовые задания творческого уровня

### Задание 1.

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

### Задание 2.

Может ли руководитель, обладающий властью, но не являющийся лидером, успешно справляться со своими обязанностями? Почему? Приведите примеры исходя из собственного опыта. Что можно сделать, чтобы исправить ситуацию?

### Задание 3.

Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным. Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения». Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить». Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

## Критерии оценки

5 баллов выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, понятия; в ответе отслеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком. Студент показал отличное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.

4 балла выставляется студенту, если в ответе допущены неточности при освещении основного содержания ответа, неточно используется специализированная терминология, понятия, не имеет определенной логической последовательности. Студент показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала;

3 балла выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии. Студент показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала

0 баллов выставляется студенту, если нет понимания вопроса, допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, не смог ответить ни на один поставленный вопрос по теме. Студент продемонстрировал полное отсутствие владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.

## Кейс-стади

### по дисциплине Организационное поведение

Предпочтительной формой методического обеспечения подготовки магистрантов являются кейсы. Кейсом называют описание деловой ситуации, подготовленное по определенному формату и предназначенное для анализа информации, ее обобщения, формулировки проблемы и выработки вариантов решения проблемы. Кейс выполняется в учебной группе. Создаются две команды студентов, проводят анализ кейс-ситуации, готовят ответы для публичного обсуждения.

Вопросы к ситуации. 1. Сформулируйте проблему. 2. Возможно ли дальнейшее процветание фирмы без Елены? 3. Предложите альтернативные решения и план действий?

Лена и Алексей были друзьями с детства, ходили в один детский сад, учились в одном классе, поступили в университет управления. Правда, Лене больше по душе была бухгалтерия, а Алексею – туристический бизнес, факультеты у них были разные. Но это не мешало их дружбе, и с каждым днем она становилась все крепче и крепче. Окружающие даже думали, что они брат и сестра: настолько были теплыми, добрыми и доверительными их отношения. Родители Алексея – крупные

предприниматели – и они бредили мыслью, чтобы их сын по окончании университета открыл бы собственную туристическую фирму. Алексей же был только рад этому, т.к. от него требовалось лишь добросовестно «грызть гранит науки», что ему доставляло истинное удовольствие, а финансовую поддержку родители ему обеспечили бы. Но Алексей твердо знал: без моральной поддержки Елены, ее блестящих знаний бухгалтерии и иностранных языков ему не обойтись. И Алексей предложил своей «сестренке» помочь ему. Так и решили. Он стал решать все организационные и управленческие задачи, Елена же – вести финансовую часть дела, бухгалтерский учет, заниматься поиском иностранных клиентов и общением с ними. Поскольку материальная база была полностью за Алексеем, процентные соотношения были следующими: 60% – Алексею, 40% – Елене. Право устанавливать процентные соотношения прибыли юридически закреплено за Алексеем. Он в будущем хотел установить 50/50, а Елена же полностью доверяла и полагалась на своего названного брата. С самого начала дела в фирме пошло хорошо, прибыль быстро росла, увеличивалось количество клиентов. Этому в большей степени способствовала добросовестная работа Елены, но и в некоторой (как подстраховка) – противозаконные методы конкурентной борьбы со стороны Алексея. Лене, несмотря на ее упорство и предприимчивость, все труднее стало работать в таком жестком режиме. Обсудив это с Алексеем, она решает взять себе помощника. Им оказалась дальняя родственница Елены – Наташа. Она с самого детства отличалась умом, сообразительностью и некоторым авантюризмом, а также готовностью идти на любые средства ради достижения поставленной перед собой цели. По окончании экономического факультета Финансовой академии она с радостью согласилась с предложенной ей должностью, а также с 5% от прибыли (Елена стала получать 35%). Наташа легко вошла в курс дела, т.к. всегда с особым интересом относилась к туризму и имела значительные знания в области экономики. Плюс ко всему, она была очень активным, решительным человеком, обладала железной хваткой и предпринимательской жилкой. Вскоре Наташа стала незаменимым помощником и стала получать 10%, но по-прежнему главенствующее место в фирме занимала Елена, поэтому у нее также оставалось 35% (Алексею – 55%). Время шло. Елена вышла замуж, вскоре родила ребенка. Из-за этого ей пришлось покинуть город, а значит, и работу на полгода. Ее место временно полноправно заняла Наташа. Постоянная похвала со стороны Алексея подтолкнула ее на мысль об одном-единственном генеральном директоре в лице ее самой. И она решает, во что бы то ни стало достигнуть этой цели. Благодаря уму и женскому очарованию у Наташи и Алексея вскоре закрутился роман. Алексей души не чаял в своей возлюбленной, он словно заипнотизированный стал следовать ее указаниям. И предложение Наташи о смещении Елены до помощницы уже Наташи, а значит, о назначении новых процентных соотношений (55% – Алексею, 15% – Елене, 30% – Наташе) было хорошо воспринято. Елена же, возвратившись с длительного отпуска, случайно услышала разговор Наташи с ближайшей подругой, в котором было ясно о планах дальней родственницы, и она была сильно огорчена и возмущена за своего «братика». Да тут еще и «предложение» Алексея о смещении с должности и назначении новых процентов. Что делать Елене?

#### Критерии оценки кейсовых заданий

Баллы	Критерии оценивания
5	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; студент организует связь теории с практикой.
3-4	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
1-2	студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;

	обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
0	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

### 4.3. Рейтинг-план дисциплины

Рейтинг–план дисциплины представлен в Приложении 2.

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### Основная литература

1. Данилюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.А. Данилюк. Электрон. дан. Тюмень, 2015. 304 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/109748>. Загл. с экрана.

3. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник / Ю.Д. Красовский. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 487 с. : схем., ил., табл. Библиогр.: с. 469-470; То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>.

4. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / авт.-сост. Куликова Т.И. Электрон. дан. Тула: ТГПУ, 2013. 119 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/101536>. - Загл. с экрана

5. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. 272 с. :<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421710&sr=1>>.

#### Дополнительная литература

1. Пономарева, Е.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В. Пономарева. Электрон. дан. Санкт-Петербург: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. 269 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64042>. Загл. с экрана.

2. Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний [Электронный ресурс]: монография / Т.В. Гудкова. Электрон. дан. Москва: Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2014. 168 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73134>. Загл. с экрана.

### 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал», договор с ООО «Библиотех».

2. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>

3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>

4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» -<https://biblioclub.ru/>

5. Научная электронная библиотека - elibrary.ru (доступ к электронным научным журналам) - [https://elibrary.ru/projects/subscription/rus\\_titles\\_open.asp](https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp)

6. Электронный каталог Библиотеки БашГУ - <http://www.bashlib.ru/catalogi/>

#### Программное обеспечение:

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор № 104 от 17.06.2013 г.)

2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор № 114 от 12.11.2014 г.)

**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

<i>Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы</i>	<i>Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</i>	<i>Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<p><b>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> аудитория № 309 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4).</p> <p><b>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> аудитория № 309 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4).</p> <p><b>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:</b> аудитория № 309 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4).</p> <p><b>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> аудитория № 309 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4). Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p> <p><b>5. помещения для самостоятельной работы:</b> читальный зал № 5 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп. 4).</p>	<p><b>Аудитория № 309</b> Учебная мебель, доска.</p> <p><b>Аудитория № 419</b> <b>Лаборатория ИТ</b> Учебная мебель, шкафы, моноблоки МоноблокLenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, (15 штук).</p> <p><b>Читальный зал № 5</b> Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблокCompaqIntelAtom, 20.0”, 2 GB, МоноблокIRu 502, 21.5”, IntelPentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставкаавтосенсорнаянасканер – 1 шт.</p>	<p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. БессрочнаялицензияOLPNLAcademicEdition (договор № 114 от 12.11.2014 г.)</p>

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  
 дисциплины Организационное поведение в 6 семестре

очная форма обучения

**Трудоемкость дисциплины**

Вид работы	Объем дисциплины
	ОФО
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2 ЗЕТ / 72 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	32,2
лекций	16
Практических/семинарских лабораторных	16
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	39,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	-

Форма контроля: зачет в 6 семестре.

**Содержание разделов дисциплины и формы текущего контроля (для очной формы обучения)**

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)					Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		всего	ЛК	Пр./сем	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Тема 1. «Организационное поведение» в системе менеджмента	11	2	2		7	Осн. 1, 2, 3 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Устный опрос
2	Тема 2. Теории организационного поведения	11	2	2		7	Осн. 1, 2, 3 Доп. 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к выполнению кейса,	Устный опрос, кейс
3	Тема 3. Власть и лидерство в организации	15	4	4		7	Осн. 1, 2, 3 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выполнение эссе.	Устный опрос, тест, эссе, письменная контрольная работа (из разноуровневых практических заданий)



4	Тема 4. Личность как субъект организационного поведения.	11	2	2		7	Осн. 1, 2, 3 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к выполнению кейса, выполнение реферата	Устный опрос, кейс, реферат
5	Тема 5. Группа как субъект организационного поведения. Групповая сплоченность и командообразование	15	4	4		7	Осн. 1, 2, 3 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Устный опрос
6	Тема 6. Управление конфликтным поведением	8,8	2	2		4,8	Осн. 1, 2, 3 Доп. 1, 3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к выполнению кейса	Устный опрос, кейс, тест
Всего часов		72	16	16	0	39,8			

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  
дисциплины Организационное поведение в 8 семестре

заочная форма обучения

**Трудоемкость дисциплины**

Вид работы	Объем дисциплины
	ЗФО
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2 ЗЕТ / 72 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	8,2
лекций	4
Практических/семинарских лабораторных	4
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	60
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	3,8

Форма контроля: зачет 8 семестр

**Содержание разделов дисциплины и формы текущего контроля (для заочной формы обучения)**

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)					Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		всего	ЛК	Пр./се м	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Тема 1. «Организационное поведение» в системе менеджмента	22	2		0	20	Осн. 1, 3, 5 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Устный опрос
2	Тема 2. Личность как субъект организационного поведения.	24	2	2	0	20	Осн. 1, 2, 4, 5 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к выполнению кейса, тестового задания	тест, кейс, устный опрос
3	Тема 3. Группа как субъект организационного поведения. Групповая сплоченность и командообразование	22		2	0	20	Осн. 1, 3, 4, 5 Доп. 1, 2, 3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выполнение эссе	Тест, устный опрос, эссе
	Всего часов	72	4	4	0	60			

**Рейтинг – план дисциплины  
«Организационное поведение»**

Направление: Социология

Направленность: Социология управления, экономики и коммуникации

курс 3, семестр 6

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 1. Темы: 1. «Организационное поведение» в системе менеджмента. 2. Теории организационного поведения. 3. Власть и лидерство в организации</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
1. Устный ответ	5	3	0	15
2. Тестовый контроль	5	1	0	5
3. Решение ситуационной задачи (кейс)	5	1	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
1. Выполнение эссе	10	1	0	10
2. Устный опрос	5	2	0	10
3. Письменная контрольная работа (из разноуровневых практических заданий)	5	1	0	5
<b>Модуль 2. Темы: 4. Личность как субъект организационного поведения. 5. Группа как субъект организационного поведения. Групповая сплоченность и командообразование. 6. Управление конфликтным поведением.</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
1. Устный ответ	5	4	0	20
2. Решение ситуационной задачи (кейс)	5	1	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
1. Тестовый контроль	5	1	0	5
2. Устный опрос	5	2	0	10
3. Выполнение реферата	10	1	0	10
<b>Поощрительные баллы</b>				
1. Более 8 выступлений на семинарах			0	<b>5</b>
2. Участие в конференциях			0	<b>5</b>
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			<b>0</b>	<b>-6</b>
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			<b>0</b>	<b>-10</b>
<b>Итоговый контроль</b>				
зачет				Проставляется по результатам баллов рейтинга, набранных в течение семестра

