



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



Г.Е. Абрамзон

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ***

Направление подготовки (специальность)  
37.03.01 Психология

Направленность (профиль/специализация) программы  
Практическая психология

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	4
Семестр	7

Магнитогорск  
2023 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 839)

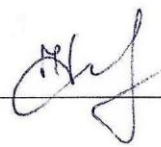
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии  
17.01.2023, протокол № 5

Зав. кафедрой  О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  
14.02.2023 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Психологии, канд. психол. наук  А.П. Мережников

Рецензент:

Директор ООО «Линия жизни»



Бочкарева И.Ю.

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Формирование способности выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры; формирование общекультурных и профессиональных компетенций в области организационной работы в коллективе; способности к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Организационная психология входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Психология труда, инженерная психология и эргономика

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Организационная психология» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
ОПК-8.1	Анализирует и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации, реализует психологические технологии, направленные на решение профессиональных задач в организациях разного типа
ОПК-8.2	Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 57,2 акад. часов;
- аудиторная – 54 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,2 акад. часов;
- самостоятельная работа – 51,1 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Теоретические основы организационной								
1.1 Основные понятия организационной психологии	7	2		4	5,6	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практиче-ском занятии.	ОПК-8.1, ОПК-8.2
1.2 Жизненный цикл организации и его основные стадии		2		4	5	Подготовка доклада Подготовка к практическому занятию	Выступление на практиче-ском занятии. Доклад	ОПК-8.1, ОПК-8.2
1.3 Управление организациями как вид социального управления		2		2	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии. Участие в дискуссии	ОПК-8.1, ОПК-8.2
Итого по разделу		6		10	15,6			
2. Внутренняя среда организации								
2.1 Организационная структура	7	2		4	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-8.1, ОПК-8.2
2.2 Организационная культура		2		3	5	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-8.1, ОПК-8.2
Итого по разделу		4		7	10			
3. Организационное развитие и развитие								
3.1 Основные концепции развития организации	7	1		4	5	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-8.1, ОПК-8.2

3.2	Организационная диагностика		1		3	5	Подготовка к практическому занятию Разработка психодиагностического проекта	Выступление на практическом занятии Презентация психодиагностического проекта	ОПК-8.1, ОПК-8.2
Итого по разделу			2		7	10			
4. Роль консультанта в организационном развитии									
4.1	Позиции консультанта. Кодекс консультанта	7	2		4	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-8.1, ОПК-8.2
4.2	Процесс консультирования при изменениях в организации		2		4	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-8.1, ОПК-8.2
Итого по разделу			4		8	10			
5. Межличностные отношения									
5.1	Конфликты в организации и способы их разрешения	7	2		4	5,5	Подготовка к практическому занятию Разработка проекта в творческой группе	Выступление на практическом занятии Презентация информационного листка	ОПК-8.1, ОПК-8.2
Итого по разделу			2		4	5,5			
Итого за семестр			18		36	51,1		экзамен	
Итого по дисциплине			18		36	51,1		экзамен	

## 5 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

## 6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

## 8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### а) Основная литература:

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 510 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07328-7. – URL : <https://urait.ru/bcode/449971>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 453 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00926-2. – URL : <https://urait.ru/bcode/450247>

### б) Дополнительная литература:

1. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 186 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07060-6. – URL : <https://urait.ru/bcode/455248>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 369 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01091-6. – URL : <https://urait.ru/bcode/450083>

### в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 12.05.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

### г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
-----------------	------------	------------------------

MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно
FAR Manager	свободно	бессрочно

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Архив научных журналов «Национальный электронно-информационный»	<a href="https://archive.neicon.ru/xmlui/">https://archive.neicon.ru/xmlui/</a>
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer»	<a href="https://www.nature.com/siteindex">https://www.nature.com/siteindex</a>
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	<a href="http://link.springer.com/">http://link.springer.com/</a>
Университетская информационная система РОССИЯ	<a href="https://uisrussia.msu.ru">https://uisrussia.msu.ru</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru">https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru</a>
Российская Государственная библиотека. Каталоги	<a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Электронная база периодических изданий East View Information	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Оснащение: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение: Доска, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Оснащение: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную ин-формационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащение: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.



**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

**Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям:**

**Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии**

**Тема 1.1 Основные понятия организационной психологии**

**Задание 1.**

1. Охарактеризуйте основные различия между организациями древности и современными организациями.
2. Разграничьте предмет организационной психологии и психологии управления.
3. Ответьте на вопрос: является ли организацией (согласно выделенным Вами признакам) туристическая группа, которая едет на две недели отдыхать за рубеж? Обоснуйте свое решение.

**Задание 2.**

1. Назовите основные цели организации.
2. Дайте определение основным характеристикам организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность.
3. Выберите одно из определений организации, которое наиболее полно отражает Ваше представление:
  - a. Организация – это социальная система для достижения специфических целей посредством коллективных действий.
  - b. Организация – это общность, ориентированная на достижение довольно специфических целей и проявляющая себя как социальная структура с высокой степенью формализации.
  - c. Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели. Аргументируйте свою точку зрения.

**Тема 1.2 . Жизненный цикл организации и его основные стадии**

1. В чем особенность эволюционного подхода при рассмотрении развивающейся организации?
2. Охарактеризуйте стадии развития организации.
3. Какие циклы проходит организация в своем развитии?
4. Определите стадию развития следующих организаций: «Газпром», Телеканал «Россия», МГТУ, «БИЛАЙН» и др.

**Тема 1.3. Управление организациями как вид социального управления**

1. Как формировалась и развивалась наука управления?
2. Перечислите основные принципы и функции управления.
3. Назовите основные школы управления.
4. Какие методы управления Вы знаете?
5. Опишите социально-психологические методы управления, особенности их реализации.
6. Почему персонал считают главным ресурсом организации?
7. Дайте определение понятию «управление персоналом».
8. Опишите основные элементы системы управления персоналом: поиск, подбор, отбор, оценка, аттестация, развитие персонала.
9. Почему организационная культура является одним из эффективнейших инструментов управления персоналом?

## **2. Раздел Внутренняя среда организации**

### **Тема 2.1 Организационная структура**

#### **Задание 1.**

1. Внимательно проанализируйте, сопоставьте и оцените миссии четырех разных компаний. Там, где это возможно, предложите свой вариант формулировки. Укажите, какая информация необходима для изменения формулировки миссии.

2. Сформулируйте миссию социально-психологического факультета. Опишите исходные характеристики организации, анализ которых использовался Вами при формулировке миссии.

3. Какая связь существует между миссией и целями организации?

#### **Задание 2.**

1. Место и роль организационной структуры во внутренней среде организации

2. От каких факторов зависит организационная структура и принципы ее построения.

3. Назовите основные этапы проектирования организационных структур управления.

### **Тема 2.2 Организационная культура**

1. Какие факторы влияют на формирование организационной культуры?

2. Функциональные состояния работников организации: понятие функционального состояния, виды.

3. Обязательные компоненты всех видов функциональных состояний. Основные группы методов исследования функциональных состояний. Работоспособность как функциональное состояние. Методика «САН»: назначение, сущность, применение. Профессиональное утомление: понятие и признаки.

4. Корпоративная культура: история и современное состояние.

## **3. Раздел Организационное развитие и развитие организаций**

### **Тема 3.1. Основные концепции развития организации**

1. Раскройте содержание понятия ресурсы организационного развития.

2. Охарактеризуйте основные концептуальные схемы развития и их использование в консультировании.

3. Назовите компонентные модели организации, их преимущества и недостатки.

### **Тема 3.2 Организационная диагностика**

1. Назовите основные этапы организационной диагностики.

2. Охарактеризуйте методы диагностики организационных изменений.

3. Разработайте программу мероприятий по диагностике организации в условиях изменения.

## **4. Раздел Роль консультанта в организационном развитии**

### **Тема 4.1 Позиции консультанта. Кодекс консультанта**

#### **Задание 1.**

1. Охарактеризуйте основные роли консультанта.

2. Раскройте содержание ролевого кольца консультирования.

3. Охарактеризуйте основные положения кодекса консультанта.

### **Тема 4.2 Процесс консультирования при изменениях в организации**

1. Выделите основные источники изменений.

2. Дайте характеристику компонентам организации, подверженным изменениям.

3. Раскройте понятие «изменение», охарактеризуйте виды изменений.

4. Опишите процедуру проведения изменений.

5. Управление процессом изменения.

## **5. Раздел Межличностные отношения и организационные конфликты.**

### **Тема 5.1 .Конфликты в организации и способы их разрешения**

1. Просмотр фильма «Конфликтология» (45 мин).
2. Задание: в знакомой организации (производственной группе или студенческой группе) дайте анализ причин конфликта и определите пути выхода из данных конфликтов. Используйте знания, полученные из фильма.  
В чем специфика организационных конфликтов?
2. Раскройте причины возникновения деструктивных и конструктивных конфликтов.
3. Опишите классификация конфликтов в организации.
4. Какие стратегии поведения в конфликте Вы знаете?
5. Опишите типы конфликтных личностей.
6. Какие методики исследования конфликта в организации Вы знаете?
7. Сделайте анализ основных технологий разрешения конфликтов в организации.
8. Опишите технологию переговорного процесса.
9. Какие переговорные стратегии Вы знаете?

### **Методические рекомендации**

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Организационная психология» предполагает более глубокую проработку ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы студентов по данной дисциплине являются:  подготовка сообщений и докладов к семинарским занятиям;  выполнение практических заданий;  самоподготовка по вопросам;  подготовка к зачету.

В процессе изучения данной дисциплины учитывается посещаемость лекций, оценивается активность студентов на семинарских занятиях, а также качество и своевременность подготовки теоретических материалов, творческих заданий и презентаций рефератов. По окончании изучения дисциплины проводится индивидуальный зачёт по предложенным вопросам.

Вопросы, выносимые на зачет, должны служить постоянными ориентирами при организации самостоятельной работы студента. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к зачету, а сам зачет становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности студента. Студент, показавший высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками по предложенному вопросу, считается успешно освоившим учебный курс. В случае большого количества затруднений при раскрытии предложенного на зачёте вопроса студенту предлагается повторная подготовка и перезачёт.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования: 1) посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического овладения пропущенного недостаточно для качественного усвоения; 2) все рассматриваемые на семинарских занятиях вопросы обязательно фиксировать в отдельную тетрадь и сохранять её до окончания обучения в вузе; 3) обязательно выполнять все домашние задания; 4) проявлять активность на занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому студенту; 5) в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОПК-8: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры		
ОПК-8.1	Анализирует и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации, реализует психологические технологии, направленные на решение профессиональных задач в организациях разного типа	<p><b>Теоретические вопросы</b></p> <p>Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.</p> <p>Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений.</p> <p>Типы организаций по взаимодействию с человеком.</p> <p>Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура.</p> <p>Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.</p> <p>Цели организации. Иерархия целей.</p> <p>Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации.</p> <p>Взаимосвязь целей и организационной структуры.</p> <p>Факторы формирования организационных структур.</p> <p>Типы организационных структур. Сравнительная характеристика организационных структур.</p> <p>Понятие. Факторы формирования организационной культуры.</p> <p>Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры.</p> <p>Роль консультанта в организационном развитии.</p> <p>Экспертное и процессуальное консультирование.</p> <p>Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние консультанты». Ролевое кольцо консультирования.</p> <p>Двойственная природа контракта при консультировании.</p> <p>Кодекс консультанта.</p> <p>Мифология и мифотворчество в консультировании.</p> <p>Концептуальное развитие и развитие организаций.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Схемы развития и их использование в консультировании.</p> <p>Модели К. Левина, Бенниса—Шеппарда. 19. Типы организаций и внутриорганизационные отношения. Схемы Г. Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина.</p> <p>Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции.</p> <p>Формула развития. Ресурсы развития Концепция первого шага.</p> <p>Виды и этапы диагностики. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.</p> <p>Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления.</p> <p>Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.</p> <p>Консультирование процесса изменения.</p> <p><b>Примеры практических заданий</b></p> <p>Исследуйте лидерские качества руководителей, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Исследуйте организационную культуру конкретной фирмы (компании, учреждения), выбрав соответствующую методику. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Исследуйте особенности мотивационной сферы сотрудников организации, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Проведите исследование коммуникативных качеств сотрудников организации, подобрав соответствующие методик. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Сделайте анализ конфликтной личности. Исследуйте возможные стратегии поведения в конфликте, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p>
ОПК-8.2	Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая	<p><b>Теоретические вопросы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конструктивный конфликт как один из факторов интеграции личности.</li> <li>2. Психология конфликтов.</li> <li>3. Современная культура как источник социального влияния.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	организационные политики и процедуры	<p>4. Эталоны и стереотипы межличностного восприятия, особенности их проявления в различных возрастах.</p> <p>5. Социальная психология агрессивности.</p> <p>6. Социально-психологические проблемы альтруизма.</p> <p>7. Социально - психологический климат в группе.</p> <p>8. Специфика управления группами при различных стилях руководства.</p> <p>9. Особенности взаимодействия в группах при императивном, манипулятивном, диалогическом общении.</p> <p>10. Социально-психологические качества личности и особенности их проявления и развития в различных возрастных периодах.</p> <p><b>Примеры практических заданий</b></p> <p>1. Раскройте основные аспекты процесса принятия организационно-управленческого решения</p> <p>2. Проанализируйте проблемную ситуацию и составьте алгоритм принятия конкретного организационно-управленческого решения. На примере</p> <p>3. Составьте алгоритм принятия оптимального организационно-управленческого решения</p>

## **б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

### **Критерии оценки (экзамен):**

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций по всем индикаторам, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций по индикаторам: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций и их индикаторов: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – результат обучения не достигнут, т.е. студент не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.