

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра организации аграрного производства и менеджмента

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
текущего контроля/промежуточной аттестации обучающихся при
освоении ОПОП ВО

по дисциплине
*«Организационное поведение в государственных и муниципальных
организациях»*

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направленность образовательной программы (профиль)

Очно-заочная
Год начала подготовки – 2025

Санкт-Петербург
2025 г.

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 1

№	Формируемые компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочное средство
1.	<p>ОПК-3 Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики.</p> <p>ОПК-3ид-1 Представляет специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения и демонстрирует способность к их разработке, экспертизе, прогнозу последствий их применения и мониторингу правоприменительной практики</p> <p>Знать: специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения</p> <p>Уметь: разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу, прогнозировать последствия применения нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности и осуществлять мониторинг правоприменительной практики</p> <p>Владеть: способностью к разработке нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, навыками проведения экспертизы, прогноза последствий их применения и мониторинга правоприменительной практики</p> <p>ОПК-3ид-2 Применяет методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определение источников финансирования нормативно-правовых актов</p>	<p>Раздел 1. Теоретические аспекты организационного поведения</p> <p>Раздел 2. Управление организационными процессами</p>	реферат, тесты

	<p>Знать: методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определения источников финансирования нормативно-правовых актов</p> <p>Уметь: применять методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определения источников финансирования нормативно-правовых актов</p> <p>Владеть: навыками расчета затрат на реализацию и определения источников финансирования нормативно-правовых актов</p>		
--	---	--	--

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
7.	Реферат/Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика реферата/эссе

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 3

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг</p>					
<p>ОПК-3ид-1 Представляет специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения и демонстрирует способность к их разработке, экспертизе, прогнозу последствий их применения и мониторингу правоприменительной практики</p>					
<p>Знать специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p>	<p>Рефераты, тесты</p>
<p>Уметь разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу, прогнозировать последствия применения нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности и осуществлять мониторинг правоприменительной</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки</p>	<p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</p>	<p>Рефераты, тесты</p>

практики			недочетами		
Владеть способностью к разработке нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, навыками проведения экспертизы, прогноза последствий их применения и мониторинга правоприменительной практики	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Рефераты, тесты

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Примерные темы рефератов Темы для оценки компетенции **ОПК-3** Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики.

ОПК-3ид-1 Представляет специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения и демонстрирует способность к их разработке, экспертизе, прогнозу последствий их применения и мониторингу правоприменительной практики

Знать: специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения

1. Эффективность деятельности организации.
2. Мотивация работников и результативность организации.
3. Механизм и результативность мотивации.
4. Организация как социально-экономическая система
5. Специфика управления современной организацией
6. Развитие организации через развитие человеческого и интеллектуального капитала.
7. Управление индивидуальным стрессом в организации.
8. Социализация индивида в организации.
9. Девиантное поведение в организации.
10. Управление карьерой сотрудников.

Уметь: разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу, прогнозировать последствия применения нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности и осуществлять мониторинг правоприменительной практики

1. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
2. Формирование и управление репутацией организации.
3. Управление нововведениями в организации.
4. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации.

5. Концепция обучающейся организации.
6. Концепция организационного развития.

Владеть: способностью к разработке нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, навыками проведения экспертизы, прогноза последствий их применения и мониторинга правоприменительной практики

1. Применение закона синергии в командообразовании
2. Статическое и динамическое состояние организации
3. Проектирование организационной структуры организации
4. Перспективы развития организационных структур
5. Институциональная система управления организациями
6. Анализ структуры управления организации.
7. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
8. Социальное партнерство в организации.
9. Доверие как фактор повышения конкурентоспособности организации
10. Доверие и риски в организационных сетях
11. Повышение качества трудовой жизни в организации.

ОПК-3_{ид-2} Применяет методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определение источников финансирования нормативно-правовых актов

Знать: методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определения источников финансирования нормативно-правовых актов

1. Оценка эффективности организационных систем
2. Эффективность деятельности организации.
3. Мотивация работников и результативность организации.
4. Механизм и результативность мотивации.
5. Системы вознаграждения работников в организации.
6. Повышение эффективности коммуникаций в организации.
7. Управление поведением организации.
8. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
9. Корпоративная культура и поведение организации.
10. Место организационной культуры в системе управления организацией.

Уметь: анализировать, планировать и организовывать работу структурных подразделений, ответственных за организацию управления

1. Развитие организации через развитие человеческого и интеллектуального капитала.
2. Управление индивидуальным стрессом в организации.
3. Социализация индивида в организации.
4. Девиантное поведение в организации.

5. Управление карьерой сотрудников.
6. Оценка эффективности организационных систем
7. Эффективность деятельности организации.
8. Мотивация работников и результативность организации.
9. Механизм и результативность мотивации.
10. Системы вознаграждения работников в организации.

Владеть: способностью анализировать, планировать и организовывать работу структурных подразделений, ответственных за организацию управления.

1. Трудовая мотивация работника: структура, механизмы, условия формирования.
2. Проектирование работ и мотивация работников.
3. Формирование группового поведения в организации.
4. Самоуправление и распределение ролей в команде.
5. Межгрупповое поведение и управление конфликтом.

1. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение работников.
2. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
3. Новые теории лидерства.
4. Коммуникативное поведение в организации.
5. Управление коммуникациями в организации.
6. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.

4.1.2. Тесты

ОПК-3 Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики.

ОПК-3ид-1 Представляет специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения и демонстрирует способность к их разработке, экспертизе, прогнозу последствий их применения и мониторингу правоприменительной практики

1. В организационном поведении выделяют аспекты:
 - а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
 - б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
 - в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
 - г) взаимоотношения между работниками и клиентами.

2. Под неформальной организацией понимают:
- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
 - б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
 - в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
 - г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.
3. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
4. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
5. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:
- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
 - б) комплексные и специализированные;
 - в) инновационные и производители массового продукта;
 - г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.
6. Точка перелома в жизненном цикле организации находится: а) между ростом и зрелостью;
- б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада.
7. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
 - б) своих усилий и усилий руководителя;
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников; г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.
8. Что позволяют процессуальные теории мотивации?
- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий;
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
 - г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.
9. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?
- а) содержат перечень потребностей индивида;
 - б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
 - в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
 - г) используют только некоторые виды потребностей индивида.
10. В чем основная причина различий в поведении работников?
- а) разные потребности, ценности и цели;
 - б) половые и культурные различия;
 - в) наследственность;
 - г) различия в уровне образования.
11. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?

- а) теория доминирующих потребностей;
 - б) теория приобретаемых потребностей;
 - в) теория вытесняемых потребностей;
 - г) теория ожиданий.
12. Согласно теории А.Г. Маслоу:
- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей;
 - б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими;
 - в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены;
 - г) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.
13. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
14. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:
- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
 - б) комплексные и специализированные;
 - в) инновационные и производители массового продукта;
 - г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.
15. Точка перелома в жизненном цикле организации находится:
- а) между ростом и зрелостью;
 - б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада.
16. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
 - б) своих усилий и усилий руководителя;
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников;
 - г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.
17. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
18. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
19. В организационном поведении выделяют аспекты:
- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
 - б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
 - в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
 - г) взаимоотношения между работниками и клиентами.
20. Под неформальной организацией понимают:
- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
 - б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;

- в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
 - г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.
21. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
22. Что позволяют процессуальные теории мотивации?
- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий;
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
 - г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.
23. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?
- а) содержат перечень потребностей индивида;
 - б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
 - в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
 - г) используют только некоторые виды потребностей индивида.
24. В чем основная причина различий в поведении работников?
- а) разные потребности, ценности и цели;
 - б) половые и культурные различия;
 - в) наследственность;
 - г) различия в уровне образования.
25. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?
- а) теория доминирующих потребностей;
 - б) теория приобретаемых потребностей;
 - в) теория вытесняемых потребностей;
 - г) теория ожиданий.

ОПК-3_{ид-2} Применяет методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определение источников финансирования нормативно-правовых актов

1. Точка перелома в жизненном цикле организации находится: а) между ростом и зрелостью;
- б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада.
2. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
 - б) своих усилий и усилий руководителя;
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников; г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.
3. Что позволяют процессуальные теории мотивации?
- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий;
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;

- г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.
4. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?
- а) содержат перечень потребностей индивида;
 - б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
 - в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
 - г) используют только некоторые виды потребностей индивида.
5. В чем основная причина различий в поведении работников?
- а) разные потребности, ценности и цели;
 - б) половые и культурные различия;
 - в) наследственность;
 - г) различия в уровне образования.
6. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?
- а) теория доминирующих потребностей;
 - б) теория приобретаемых потребностей;
 - в) теория вытесняемых потребностей;
 - г) теория ожиданий.
7. Согласно теории А.Г. Маслоу:
- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей;
 - б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими;
 - в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены;
 - г) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.
8. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
9. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:
- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
 - б) комплексные и специализированные;
 - в) инновационные и производители массового продукта;
 - г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.
10. Точка перелома в жизненном цикле организации находится:
- а) между ростом и зрелостью;
 - б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада.
11. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
 - б) своих усилий и усилий руководителя;
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников;
 - г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.
12. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.

13. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
14. В организационном поведении выделяют аспекты:
- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
 - б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
 - в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
 - г) взаимоотношения между работниками и клиентами.
15. Под неформальной организацией понимают:
- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
 - б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
 - в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
 - г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.
16. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
17. Что позволяют процессуальные теории мотивации?
- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий;
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
 - г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.
18. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?
- а) содержат перечень потребностей индивида;
 - б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
 - в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
 - г) используют только некоторые виды потребностей индивида.
19. В чем основная причина различий в поведении работников?
- а) разные потребности, ценности и цели;
 - б) половые и культурные различия;
 - в) наследственность;
 - г) различия в уровне образования.
20. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?
- а) теория доминирующих потребностей;
 - б) теория приобретаемых потребностей;
 - в) теория вытесняемых потребностей;
 - г) теория ожиданий.
21. В организационном поведении выделяют аспекты:
- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
 - б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
 - в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
 - г) взаимоотношения между работниками и клиентами.
22. Под неформальной организацией понимают:
- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;

- б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
- в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
- г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.

23. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?

- а) наличие общих интересов;
- б) наличие общих потребностей;
- в) наличие общей цели;
- г) взаимодействие большого количества лиц.

24. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?

- а) индивидуальном, специализированном;
- б) мелкосерийном, комплексном;
- в) крупносерийном;
- г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.

25. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:

- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
- б) комплексные и специализированные;
- в) инновационные и производители массового продукта;
- г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.

1. Что позволяют процессуальные теории мотивации?

- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
- б) выявить зависимость поведения и его последствий;
- в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
- г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.

2. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?

- а) содержат перечень потребностей индивида;
- б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
- в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
- г) используют только некоторые виды потребностей индивида.

3. В чем основная причина различий в поведении работников?

- а) разные потребности, ценности и цели;
- б) половые и культурные различия;
- в) наследственность;
- г) различия в уровне образования.

4. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?

- а) теория доминирующих потребностей;
- б) теория приобретаемых потребностей;
- в) теория вытесняемых потребностей;
- г) теория ожиданий.

5. Согласно теории А.Г. Маслоу:

- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей;
- б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими;
- в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены;
- г) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.

6. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
7. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:
- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
 - б) комплексные и специализированные;
 - в) инновационные и производители массового продукта;
 - г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.
8. Точка перелома в жизненном цикле организации находится:
- а) между ростом и зрелостью;
 - б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада.
9. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
 - б) своих усилий и усилий руководителя;
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников;
 - г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.
10. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
11. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
12. В организационном поведении выделяют аспекты:
- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
 - б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
 - в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
 - г) взаимоотношения между работниками и клиентами.
13. Под неформальной организацией понимают:
- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
 - б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
 - в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
 - г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.
14. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
15. Что позволяют процессуальные теории мотивации?

- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий;
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
 - г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.
16. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?
- а) содержат перечень потребностей индивида;
 - б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
 - в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
 - г) используют только некоторые виды потребностей индивида.
17. В чем основная причина различий в поведении работников?
- а) разные потребности, ценности и цели;
 - б) половые и культурные различия;
 - в) наследственность;
 - г) различия в уровне образования.
18. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?
- а) теория доминирующих потребностей;
 - б) теория приобретаемых потребностей;
 - в) теория вытесняемых потребностей;
 - г) теория ожиданий.
19. В организационном поведении выделяют аспекты:
- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
 - б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
 - в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
 - г) взаимоотношения между работниками и клиентами.
20. Под неформальной организацией понимают:
- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
 - б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
 - в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
 - г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.
21. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
22. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
23. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:
- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
 - б) комплексные и специализированные;
 - в) инновационные и производители массового продукта;
 - г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.
24. Точка перелома в жизненном цикле организации находится: а) между ростом и зрелостью;

- б) между созданием и ростом;
- в) между зрелостью и спадом;
- г) на этапе спада.

25. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?

- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
- б) своих усилий и усилий руководителя;
- в) своих результатов и результатов других сотрудников; г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.

1. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?

- а) содержат перечень потребностей индивида;
- б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
- в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
- г) используют только некоторые виды потребностей индивида.

2. В чем основная причина различий в поведении работников?

- а) разные потребности, ценности и цели;
- б) половые и культурные различия;
- в) наследственность;
- г) различия в уровне образования.

3. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?

- а) теория доминирующих потребностей;
- б) теория приобретаемых потребностей;
- в) теория вытесняемых потребностей;
- г) теория ожиданий.

4. В организационном поведении выделяют аспекты:

- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
- б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
- в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
- г) взаимоотношения между работниками и клиентами.

5. Под неформальной организацией понимают:

- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
- б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
- в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
- г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.

6. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?

- а) наличие общих интересов;
- б) наличие общих потребностей;
- в) наличие общей цели;
- г) взаимодействие большого количества лиц.

7. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?

- а) индивидуальном, специализированном;
- б) мелкосерийном, комплексном;
- в) крупносерийном;
- г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.

8. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:
- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
 - б) комплексные и специализированные;
 - в) инновационные и производители массового продукта;
 - г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.
9. Точка перелома в жизненном цикле организации находится: а) между ростом и зрелостью;
- б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада.
10. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
 - б) своих усилий и усилий руководителя;
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников; г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.
11. Что позволяют процессуальные теории мотивации?
- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий;
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
 - г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.
12. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?
- а) содержат перечень потребностей индивида;
 - б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
 - в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
 - г) используют только некоторые виды потребностей индивида.
13. В чем основная причина различий в поведении работников?
- а) разные потребности, ценности и цели;
 - б) половые и культурные различия;
 - в) наследственность;
 - г) различия в уровне образования.
14. Как называется теория мотивации, разработанная Д.К. Макклелландом?
- а) теория доминирующих потребностей;
 - б) теория приобретаемых потребностей;
 - в) теория вытесняемых потребностей;
 - г) теория ожиданий.
15. Согласно теории А.Г. Маслоу:
- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей;
 - б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими;
 - в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены;
 - г) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.
16. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
17. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:
- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;

- б) комплексные и специализированные;
 - в) инновационные и производители массового продукта;
 - г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические.
18. Точка перелома в жизненном цикле организации находится:
- а) между ростом и зрелостью;
 - б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада.
19. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?
- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
 - б) своих усилий и усилий руководителя;
 - в) своих результатов и результатов других сотрудников;
 - г) своих вкладов (усилий) с вкладами других.
20. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
21. В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива?
- а) индивидуальном, специализированном;
 - б) мелкосерийном, комплексном;
 - в) крупносерийном;
 - г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном.
22. В организационном поведении выделяют аспекты:
- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
 - б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
 - в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
 - г) взаимоотношения между работниками и клиентами.
23. Под неформальной организацией понимают:
- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
 - б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
 - в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
 - г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления.
24. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией?
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц.
25. Что позволяют процессуальные теории мотивации?
- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
 - б) выявить зависимость поведения и его последствий;
 - в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
 - г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида.

4.2. Типовые задания для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы к зачету с оценкой

Вопросы для оценки компетенции

ОПК-3 Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики.

ОПК-3ид-1 Представляет специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения и демонстрирует способность к их разработке, экспертизе, прогнозу последствий их применения и мониторингу правоприменительной практики

Знать: специфику нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, требований к механизму и форме разработки данного обеспечения

1. Оценка эффективности организационных систем
2. Эффективность деятельности организации.
3. Специфику нормативно-правового обеспечения деятельности в области государственного и муниципального управления
4. Необходимы требования механизму и форме разработки нормативно-правового обеспечения деятельности в области государственного и муниципального управления
5. Прогноз последствий применения нормативно-правового обеспечения профессиональной деятельности в области государственного и муниципального управления

Уметь: разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу, прогнозировать последствия применения нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности и осуществлять мониторинг правоприменительной практики

1. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
2. Формирование и управление репутацией организации.
3. Управление нововведениями в организации.
4. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации.
5. Концепция обучающейся организации.
6. Концепция организационного развития.

Владеть: способностью к разработке нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности, навыками проведения экспертизы, прогноза последствий их применения и мониторинга правоприменительной практики

1. Применение закона синергии в командообразовании
2. Статическое и динамическое состояние организации
3. Проектирование организационной структуры организации
4. Перспективы развития организационных структур
5. Институциональная система управления организациями

ОПК-3_{ид-2} Применяет методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определение источников финансирования нормативно-правовых актов
Знать: методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определения источников финансирования нормативно-правовых актов

1. Оценка эффективности организационных систем
2. Эффективность деятельности организации.
3. Мотивация работников и результативность организации.
4. Механизм и результативность мотивации.
5. Системы вознаграждения работников в организации.
6. Анализ структуры управления организации.
7. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
8. Социальное партнерство в организации.
9. Доверие как фактор повышения конкурентоспособности организации
10. Доверие и риски в организационных сетях
11. Повышение качества трудовой жизни в организации.

Уметь: применять методики и алгоритмы расчета затрат на реализацию и определения источников финансирования нормативно-правовых актов

1. Развитие организации через развитие человеческого и интеллектуального капитала.
2. Управление индивидуальным стрессом в организации.
3. Социализация индивида в организации.
4. Девиантное поведение в организации.
5. Управление карьерой сотрудников.

Владеть: навыками расчета затрат на реализацию и определения источников финансирования нормативно-правовых актов

1. Анализ структуры управления организации.
2. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
3. Социальное партнерство в организации.

4. Доверие как фактор повышения конкурентоспособности организации
5. Доверие и риски в организационных сетях
6. Повышение качества трудовой жизни в организации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении коллоквиума:

- **Отметка «отлично»** - обучающийся четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры.
- **Отметка «хорошо»** - обучающийся допускает отдельные погрешности в ответе.
- **Отметка «удовлетворительно»** - обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного и нормативного материала.
- **Отметка «неудовлетворительно»** - обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи.

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении тестирования:

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки. Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий из 25 вопросов:

- **Отметка «отлично»** – 25-22 правильных ответов.
- **Отметка «хорошо»** – 21-18 правильных ответов.
- **Отметка «удовлетворительно»** – 17-13 правильных ответов.
- **Отметка «неудовлетворительно»** – менее 13 правильных ответов.

Критерии оценивания знаний обучающихся при проверке контрольных работ:

• **Отметка «отлично»** - обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, основные требования к реферату выполнены.

• **Отметка «хорошо»** - допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении, имеются существенные отступления от требований к реферированию.

• **Отметка «удовлетворительно»** - тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы, тема реферата не раскрыта.

• **Отметка «неудовлетворительно»** - обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Критерии знаний при проведении зачета:

• **Оценка «зачтено»** должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»).

• **Оценка «не зачтено»** должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

• **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

• **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Критерии знаний при проведении экзамена:

• **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в

ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

• **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Критерии оценивания знаний обучающихся при проверке курсовых работ:

• **Отметка «отлично»** - обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, основные требования к курсовой работе выполнены

• **Отметка «хорошо»** - допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём курсовой работы; имеются упущения в оформлении, имеются существенные отступления от требований к курсовой работе.

• **Отметка «удовлетворительно»** - тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании курсовой работы; отсутствуют полноценные выводы, тема курсовой работы не раскрыта

• **Отметка «неудовлетворительно»** - обнаруживаются существенное непонимание проблемы в курсовой работы, тема не раскрыта полностью, не выдержан объём; не соблюдены требования к внешнему оформлению.

6. ДОСТУПНОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:	– в печатной форме увеличенным шрифтом, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:	– в печатной форме, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме, аппарата: – в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивает выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются преподавателем);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.