

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан факультета Баркалов С.А.  
«31» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
дисциплины

«Организационное поведение»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Управление персоналом организации

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2020

Автор программы



/Перевалова О.С./

Заведующий кафедрой  
Управления строительством



/Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП

/Калинина Н.Ю./

Воронеж 2021

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1. Цели дисциплины** овладение знаниями, методами и приемами управления поведением личности и группы в организациях.

### 1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение основных концепций, базовых теоретических подходов и моделей организационного поведения;
- овладение теориями мотивации и лидерства, принципами их применения на практике;
- формирование представления об индивидуальном и групповом поведении в организации, овладение навыками организации групповой работы;
- овладение методами разрешения конфликта;
- применение теоретических знаний в области управления поведением людей в организации для решения практических задач.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

ПК-5 - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-4	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства, управления конфликтами;</li><li>-особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации.</li></ul> <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li><li>организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации.</li><li>-разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации</li><li>-оценивать ситуацию и применять эффективные методы управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, используя знания в области организационного поведения.</li></ul>

	<p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации функцией мотивирования;</li> <li>- методами управления конфликтами, возникающими в процессе работы групп в организации.</li> </ul>
ПК-5	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы групповой динамики и командообразования;</li> </ul>
	<p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li> </ul>
	<p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>- методами управления командами;</li> <li>- навыками применения различных стилей лидерства;</li> </ul>

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

##### очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		3	4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	136	64	72
В том числе:			
Лекции	68	32	36
Практические занятия (ПЗ)	68	32	36
<b>Самостоятельная работа</b>	152	80	72
Часы на контроль			
Виды промежуточной аттестации - ЗачетОц	+	+	+
Общая трудоемкость:			
академические часы	288	144	144
зач.ед.	8	4	4

##### заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	6
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	136	12	12
В том числе:			
Лекции	12	6	6
Практические занятия (ПЗ)	12	6	6
<b>Самостоятельная работа</b>	256	128	128
Часы на контроль	8	4	4
Виды промежуточной аттестации - ЗачетОц	+	+	+
Общая трудоемкость:			
академические часы	288	144	144
зач.ед.	8	4	4

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

#### очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Введение в организационное поведение. Система и модели организационного поведения.	<p><b>Основы управления поведением людей в организации.</b> Актуальность проблем управления поведением людей в организации. Предпосылки возникновения организационного поведения. Взаимосвязь с другими науками. Понятие об организационном поведении. Предмет, содержание дисциплины «организационное поведение» и методологические особенности. Цели и задачи организационного поведения. Организационное поведение как особый вид деятельности и самостоятельная область знаний. Факторы, обуславливающие организационное поведение. Основные теоретические подходы к организационному поведению. Внешняя среда и организационная структура как факторы, обусловившие организационное поведение. Характеристика системного и ситуационного подходов как основополагающих подходов организационного поведения.</p> <p><b>Система организационного поведения и ее элементы.</b> Структура системы организационного поведения. Организационная культура. Организационная культура и социальная окружающая среда как элементы системы организационного поведения. Теория Х и Y Д.Макгрегора.</p> <p><b>Моделирование организационного поведения.</b> Понятие и становление моделей организационного поведения. Практика использования моделей организационного поведения. Теория психоанализа. Теория бихевиоризма. Теория гуманистической психологии.</p>	10	10	25	45
2	Индивидуальное поведение.	<p><b>Личность как категория организационного поведения.</b></p>	10	10	25	45

		<p>Основные характеристики личности. Поведенческие черты личности. Природа и основные характеристики установок работника. Удовлетворенность трудом. Преданность организации. Сущность и значимость восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция.</p> <p><b>Персональное развитие в организации.</b> Личностный потенциал. Процесс формирования и развития личности. Развитие личности и социализация. Стимулирующее подкрепление. Свойства личности: локус контроля, ориентация на достижение, самооценка, самоориентация, склонность к риску, авторитарности, макиавеллизм.</p>				
3	Групповое поведение.	<p><b>Группа как субъект организационного поведения.</b> Понятие и основные виды групп. Основные характеристики формальных и неформальных групп. Понятие о групповой динамике. Формирование и развитие групп. Потенциал группы и его результативность. Особенности формальных и неформальных групп.</p> <p><b>Команды в современных организациях.</b> Команды и их создание. Организация командной работы. Самоуправляемая команда</p>	10	10	25	45
4	Основы мотивации.	<p><b>Сущность мотивации.</b> Понятие мотивации. Элементы мотивации. Мотивационная структура и процесс мотивации. Типы мотивирования. Подходы к трудовой мотивации. Первичные, общие и вторичные мотивы. Мотив достижений, принадлежности, власти, статуса. Особенности и значение теории А. Маслоу. Преимущества, недостатки и использование теории. <b>Теории мотивации.</b> Процессуальные теории трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Оценка результатов труда и вознаграждение. Понятие о научении. Регулирование организационного поведения путем построения графика подкрепления. Сущность и принципы построения графика подкрепления.</p>	10	10	25	45

		Организационная система вознаграждений: денежное вознаграждение и нематериальное вознаграждение. Практика использования мотивационных моделей.				
5	Лидерство, руководство и наделение властью.	<b>Лидерство в организации.</b> Понятие, основы и источники лидерства. Теория власти и влияния. Лидерство и руководство. Стили руководства. Типы и навыки лидерства. Стили руководства: автократический (авторитарный), демократический, либеральный. <b>Теории лидерства.</b> Теория лидерских черт. Поведенческий подход к феномену лидерства. Групповая и ситуационная теория лидерства. Харизматический лидер. Современные оценки феномена лидерства.	12	12	25	49
6	Управление коммуникациями. Управление конфликтами и стрессами.	<b>Коммуникативное поведение в организации.</b> Определение коммуникации. Коммуникативный процесс. Коммуникации между людьми. Классификация коммуникаций. Управление организационными коммуникациями. Коммуникационные технологии: телекоммуникации и электронная почта; управленческие информационные системы. Развитие организационных коммуникаций в современных условиях. <b>Управление поведением в конфликтных и стрессовых ситуациях.</b> Понятие и структура конфликта. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Управление конфликтами. Стратегии поведения в конфликте. Методы разрешения конфликтов. Организационные изменения и их последствия. Понятие и факторы стресса. Психологические и поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Основные способы борьбы со стрессом. Актуальность решения проблемы управления в организации. Факторы, способствующие развитию конфликта в организации. Конфликтогенные действия лидера. Модель конфликта. Тенденции развития стресса.	12	12	27	51
<b>Итого</b>			<b>68</b>	<b>68</b>	<b>152</b>	<b>288</b>

**заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Практик зан.	СРС	Всего, час
1	Введение в организационное поведение. Система и модели организационного поведения.	<p><b>Основы управления поведением людей в организации.</b> Актуальность проблем управления поведением людей в организации. Предпосылки возникновения организационного поведения. Взаимосвязь с другими науками. Понятие об организационном поведении. Предмет, содержание дисциплины «организационное поведение» и методологические особенности. Цели и задачи организационного поведения. Организационное поведение как особый вид деятельности и самостоятельная область знаний. Факторы, обуславливающие организационное поведение. Основные теоретические подходы к организационному поведению. Внешняя среда и организационная структура как факторы, обуславившие организационное поведение. Характеристика системного и ситуационного подходов как основополагающих подходов организационного поведения.</p> <p><b>Система организационного поведения и ее элементы.</b> Структура системы организационного поведения. Организационная культура. Организационная культура и социальная окружающая среда как элементы системы организационного поведения. Теория Х и Y Д.Макгрегора.</p> <p><b>Моделирование организационного поведения.</b> Понятие и становление моделей организационного поведения. Практика использования моделей организационного поведения. Теория психоанализа. Теория бихевиоризма. Теория гуманистической психологии.</p>	2	2	50	54
2	Индивидуальное поведение.	<p><b>Личность как категория организационного поведения.</b> Основные характеристики личности. Поведенческие черты личности. Природа и основные характеристики ус-</p>	2	2	50	54

		тановок работника. Удовлетворенность трудом. Преданность организации. Сущность и значимость восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. <b>Персональное развитие в организации.</b> Личностный потенциал. Процесс формирования и развития личности. Развитие личности и социализация. Стимулирующее подкрепление. Свойства личности: locus контроля, ориентация на достижение, самооценка, самоориентация, склонность к риску, авторитарности, макиавеллизм.				
3	Групповое поведение.	<b>Группа как субъект организационного поведения.</b> Понятие и основные виды групп. Основные характеристики формальных и неформальных групп. Понятие о групповой динамике. Формирование и развитие групп. Потенциал группы и его результативность. Особенности формальных и неформальных групп. <b>Команды в современных организациях.</b> Команды и их создание. Организация командной работы. Самоуправляемая команда	2	2	50	54
4	Основы мотивации.	<b>Сущность мотивации.</b> Понятие мотивации. Элементы мотивации. Мотивационная структура и процесс мотивации. Типы мотивирования. Подходы к трудовой мотивации. Первичные, общие и вторичные мотивы. Мотив достижений, принадлежности, власти, статуса. Особенности и значение теории А. Маслоу. Преимущества, недостатки и использование теории. <b>Теории мотивации.</b> Процессуальные теории трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Оценка результатов труда и вознаграждение. Понятие о научении. Регулирование организационного поведения путем построения графика подкрепления. Сущность и принципы построения графика подкрепления. Организационная система вознаграждений: денежное вознаграждение и нематериальное	2	2	50	54

		вознаграждение. Практика использования мотивационных моделей.				
5	Лидерство, руководство и наделение властью.	<b>Лидерство в организации.</b> Понятие, основы и источники лидерства. Теория власти и влияния. Лидерство и руководство. Стили руководства. Типы и навыки лидерства. Стили руководства: автократический (авторитарный), демократический, либеральный. <b>Теории лидерства.</b> Теория лидерских черт. Поведенческий подход к феномену лидерства. Групповая и ситуационная теория лидерства. Харизматический лидер. Современные оценки феномена лидерства.	2	2	50	54
6	Управление коммуникациями. Управление конфликтами и стрессами.	<b>Коммуникативное поведение в организации.</b> Определение коммуникации. Коммуникативный процесс. Коммуникации между людьми. Классификация коммуникаций. Управление организационными коммуникациями. Коммуникационные технологии: телекоммуникации и электронная почта; управленческие информационные системы. Развитие организационных коммуникаций в современных условиях. <b>Управление поведением в конфликтных и стрессовых ситуациях.</b> Понятие и структура конфликта. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Управление конфликтами. Стратегии поведения в конфликте. Методы разрешения конфликтов. Организационные изменения и их последствия. Понятие и факторы стресса. Психологические и поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Основные способы борьбы со стрессом. Актуальность решения проблемы управления в организации. Факторы, способствующие развитию конфликта в организации. Конфликтогенные действия лидера. Модель конфликта. Тенденции развития стресса.	2	2	30	34
<b>Итого</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>256</b>	<b>280</b>

## 5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-4	Знать - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства, управления конфликтами; - особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации.	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь -анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации. -разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации	Решение кейсов и разбор ситуаций	Выполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	-оценивать ситуацию и применять эффективные методы управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, используя знания в области организационного поведения.			
	Владеть - методами реализации функций мотивирования; -методами управления конфликтами, возникающими в процессе работы групп в организации.	Выполнение самостоятельной работы. Разбор практических ситуаций	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-5	Знать - основы групповой динамики и командообразования;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь -организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;	Решение кейсов и разбор ситуаций	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть -современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - методами управления командами; -навыками применения различных стилей лидерства;	Выполнение самостоятельной работы. Разбор практических ситуаций	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

### 7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3,4 семестре для очной формы обучения, 5, 6 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;  
«удовлетворительно»;  
«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-4	Знать - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства, управления конфликтами; -особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации.	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь -анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации. -разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации -оценивать ситуацию и применять эффективные методы управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, используя знания в области организационного поведения.	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть - методами реализации	Решение	Задачи решены	Продемонстрирован	Продемонстрирован	Задачи не решены

	функцией мотивирования; -методами управления конфликтами, возникающими в процессе работы групп в организации.	прикладных задач в конкретной предметной области	в полном объеме и получены верные ответы	ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	верный ход решения в большинстве задач	
ПК-5	Знать - основы групповой динамики и командообразования;					
	Уметь -организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Владеть -современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - методами управления командами; -навыками применения различных стилей лидерства;	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Знать - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства, управления конфликтами; -особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

#### 7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

### **7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

- 1 . Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
2. Понятие и сфера организационного поведения.
3. Индивидуальные, групповые и организационные управленческие решения: эффективность и источники её повышения.
4. Особенности организационного поведения в России.
5. Предпосылки возникновения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления.
6. Производственная психология и школа человеческих отношений.
7. Школа поведенческих наук.
8. Психологические типы работников.
9. Темперамент и деловые качества работников.
10. Психологические особенности разных типов личности по Майерс-Бриггс.
11. Основные принципы типологии Майерс-Бриггс.
12. Введение человека в организацию.
13. Понятие мотивации.
14. Содержательные теории мотивации.
15. Процессуальные теории мотивации.
16. Мотивационный механизм и виды мотивации.
17. Экономические стимулы.
18. Неэкономические способы стимулирования.
19. Понятие, параметры, этапы карьеры.
20. Виды карьеры, правила управления карьерой.
21. Источники стресса.
22. Модель стресса.
23. Понятие, типы групп и их структура.
24. Общие характеристики групп.
25. Факторы, влияющие на создание групп.
26. Групповая динамика, её цели и фазы развития.
27. Факторы, влияющие на групповую динамику.
28. Структура группы. Групповые нормы.
29. Управление процессами групповой деятельности.
30. Лидерство и руководство (основные отличия).
31. Типы и функции лидеров.
32. Личностный подход к изучению лидерства.
33. Поведенческий подход к изучению лидерства.
34. Процессный подход к изучению лидерства.
35. Ситуационные теории лидерства.
36. Стили лидерства и руководства.
37. Качества и черты личности лидера.
38. Процесс, виды, функции коммуникации. Причины плохой коммуникации.
39. Невербальная коммуникация. Характеристика основных невербальных средств коммуникации.
40. Коммуникационные стили.
41. Формы и виды общения.
42. Понятие и источники организационной культуры.
43. Типы организационной культуры.
44. Понятие конфликта и его роль в современной организации.
45. Виды конфликтов.
46. Этапы конфликта, причины его возникновения и типы реакции на конфликт.

### 7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 3 теоретических вопроса, 2 стандартные задачи, 2 прикладные задачи. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 2 балла, стандартная задача в 2 балла, прикладная задача оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов на экзамене –20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

### 7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Введение в организационное поведение. Система и модели организационного поведения.	ОПК-6	Тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум
2	Индивидуальное поведение.	ОПК-6	Тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум
3	Групповое поведение.	ОПК-6	Тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум
4	Основы мотивации	ОПК-6	Тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум
5	Лидерство, руководство и наделение властью	ОПК-6	Тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум
6	Управление коммуникациями. Управление конфликтами и стрессами.	ОПК-6	Тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум

### 7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной

системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Е.В. Алябина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 705 с. — 978-5-7782-2404-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>

2. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

3. Теория менеджмента: организационное поведение: курсовое проектирование [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Н.Л.Володина, И.В. И.В.Логунова. - Электрон. текстовые, граф. дан. (828 Кб ). - Воронеж: ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», 2013. – файл.

4. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>.

**8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

#### **Комплект лицензионного программного обеспечения:**

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office.

#### **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

- <http://www.ecsocman.edu.ru> Федеральный образовательный портал: Экономика. Социология, Менеджмент. Большая электронная библиотека
- [www.edu.ru](http://www.edu.ru) (федеральный портал «Российское образование»)
- <http://www.aup.ru> Административно-управленческий портал: менеджмент и маркетинг в бизнесе. Большая электронная библиотека
- <http://mevriz.ru/> Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
- <http://www.rjm.ru/> Журнал «Российский журнал менеджмента»
- [4brain](http://4brain.ru/) — обучение полезным навыкам.

### **Информационно-справочные системы:**

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

### **Современные профессиональные базы данных:**

– Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>

– Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>

– Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>

– Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>

– Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>

## **9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**Лекционная аудитория**, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

**Аудитории для практических занятий**, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

- интерактивными информационными средствами;

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

По дисциплине «Организационное поведение» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков управления поведением личности и группы в организациях.. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с

занятие	конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;</li> <li>- выполнение домашних заданий и расчетов;</li> <li>- работа над темами для самостоятельного изучения;</li> <li>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;</li> <li>- подготовка к промежуточной аттестации.</li> </ul>
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.