

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Департамент образования, научно-технологической политики и
рыбохозяйственного комплекса
**Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт им. А.К. Кортунова филиал
ФГБОУ ВО Донской ГАУ**

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета ФБиСТ
Е.А. Носкова _____
" ____ " _____ 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины	Б1.В.15	Организационное поведение
Направление(я)	38.03.02	Менеджмент
Направленность (и)	Менеджмент организации	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очная	
Факультет	Факультет бизнеса и социальных технологий	
Кафедра	Менеджмент и информатика	
Учебный план	2021_38.03.02.plx.plx 38.03.02 Менеджмент	
ФГОС ВО (3++) направления	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)	
Общая трудоемкость	144 / 4 ЗЕТ	
Разработчик (и):	канд. экон. наук, доц., Березин В.С. _____	
Рабочая программа одобрена на заседании кафедры	Менеджмент и информатика	
Заведующий кафедрой	Д-р техн. наук проф. Иванов П.В. _____	
Дата утверждения уч. советом от 27.08.2021 протокол № 11.		

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	42
самостоятельная работа	66
часов на контроль	36

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	14	14	14	14
Практические	28	28	28	28
Итого ауд.	42	42	42	42
Контактная работа	42	42	42	42
Сам. работа	66	66	66	66
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	144	144	144	144

Виды контроля в семестрах:

Экзамен	6	семестр
Реферат	6	семестр

2. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1	Целью изучения дисциплины является формирование всех компетенций, предусмотренных учебным планом в области организационного поведения.
-----	--

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
3.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
3.1.1	Маркетинг
3.1.2	Деловые коммуникации
3.1.3	Управление предприятием
3.1.4	Введение в информационные технологии
3.1.5	Документирование управленческой деятельности
3.1.6	Командообразование в организации
3.1.7	Методы оптимальных решений
3.1.8	Педагогика и психология саморазвития
3.1.9	Теория организации
3.1.10	Введение в менеджмент
3.1.11	Иностранный язык
3.1.12	Логика
3.1.13	Ознакомительная практика
3.1.14	Персональный менеджмент
3.1.15	Русский язык и культура речи
3.1.16	Системный анализ
3.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
3.2.1	Бизнес-планирование
3.2.2	Информационное обеспечение управления организационными системами
3.2.3	Корпоративная социальная ответственность
3.2.4	Логистические системы и управление цепями поставок
3.2.5	Страхование деятельности предприятий
3.2.6	Управленческие решения в профессиональной деятельности
3.2.7	Финансовый менеджмент
3.2.8	Цифровая экономика
3.2.9	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
3.2.10	Преддипломная практика
3.2.11	Управление проектами
3.2.12	Управление человеческими ресурсами

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**ПК-1 : Способен формировать возможные решения на основе разработанных для них целевых показателей**

ПК-1.2 : Способен анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации

ПК-5 : Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по повышению эффективности логистических процессов

ПК-5.3 : Способен вести переговоры, готовить и проводить презентации, совещания и семинары

УК-3 : Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 : Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

УК-3.2 : Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

УК-4 : Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-4.1 : Выбирает на государственном и иностранном(-ых) языках коммуникативно приемлемые стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами
УК-4.3 : Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном(-ых) языках
УК-4.4 : Умеет коммуникативно и культурно приемлемо вести устные деловые разговоры на государственном и иностранном (-ых) языках
УК-6 : Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.2 : Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Индикаторы	Литература	Интеракт.	Примечание
	Раздел 1. 1. Основы организационного поведения. Развитие теоретических взглядов на поведение личности в организации.						
1.1	Цели и основные задачи курса "Организационное поведение". Предмет ОП. Методы, используемые в исследовании организационного поведения. Значение дисциплины «ОП» в подготовке современных руководителей и специалистов. Классическая теория управления; школа «человеческих отношений», концепция «менеджмента персонала», бихевиоризм; школа поведенческих наук. /Лек/	6	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-1
1.2	Цели и задачи организации. Сущность организации, ее виды. Причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации. Эффективность деятельности организации. Организация как система, строение организации. Особенности организаций в разных сегментах бизнеса /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-1
1.3	Особенности личности, определяющие ее поведение: природные и возрастные особенности; психические процессы, свойства и состояния. Факторы, влияющие на поведение личности в организации Я-концепция личности, психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности. Модель самоопределения личности. /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-1

1.4	История становления организационного поведения. Направления развития организационного поведения. Организационное поведение как основа формирования социально-экономических отношений всех уровней. Условия формирования организационного поведения: экономическая среда, социокультурная среда, правовая среда. Система организационного поведения. Модели организационного поведения: принципы построения, условия их выбора. /Ср/	6	20	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	Раздел 2. 2. Мотивация сущность и содержание. Основные мотивационные теории.						
2.1	Понятие мотивации. Сущность и содержание. Мотивационные теории. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Классификация потребностей и мотивов. Механизм мотивации. Мотивация и стимулирование. /Лек/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-1
2.2	Основные мотивационные теории (А. Маслоу, Д.Аткинса, В.Врума, С. Адамса, Р. Альдерфера, Д. Макклелланда, Портера–Лоулера, Ф.Герцберга). Сравнительная оценка теорий мотивации и их значение для организационного поведения. Условия использования содержательных и процессуальных теорий мотивации. /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-1
2.3	Социальные роли личности. Рольное поведение и рольное ожидание индивида в организации. Рольные конфликты: конфликт «личность -роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления рольных конфликтов. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-2

2.4	Организационные условия мотивации поведения. Основные требования к системе управления мотивацией. Принципы оплаты труда в организации как система формирования мотивационных установок. Сочетание материальных и моральных стимулов в процессе мотивации. Зависимость качества выполняемых задач от уровня мотивированности сотрудников. /Ср/	6	10	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	Раздел 3. 3. Групповое поведение, групповые нормы поведения. Формирование команды.						
3.1	Групповое поведение, нормы поведения. Формирование команды. Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе. Команда как организованная форма коллективного управления. /Лек/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-1
3.2	Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе. Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм. Поведение личности в условиях группового давления. /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-2
3.3	Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разновидности формальных и неформальных групп. Опыт формирования рабочих групп в различных организациях. Функции и виды неформальных групп /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-2
3.4	Команда как организованная форма коллективного управления. Типология и факторы формирования команд. Этапы и методы командообразования /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-2

3.5	Управление конфликтами. Методы разрешения конфликта. Ассертивное поведение и выявление психологических стандартов. Управление поведением в группах. Управление групповой динамикой. Методы управления неформальной группой. /Ср/	6	10	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	Раздел 4. 4. Лидерство в организации. Природа власти в организации, стиль работы руководителя.						
4.1	Теории лидерства. Особенности лидерства и его формы в организациях разного типа. Формальное лидерство и его природа. Разновидности неформального лидерства. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. /Лек/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-1
4.2	Природа власти в организации, стиль работы руководителя. Взаимосвязь понятий «власть и влияние». Виды власти. Применение власти для изменения установок. Власть как ресурс руководителя. Основы власти руководителя в организации: принуждение, собственность на ресурсы, авторитет, добровольное подчинение. Власть и полномочия. Баланс власти. Делегирование полномочий /Пр/	6	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-2
4.3	Психологический портрет работника: понятие, сущность. Особенности психологического портрета работника в современной России. Управленческие инструменты изменения психологического портрета работника. /Ср/	6	10	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	Раздел 5. 5. Коммуникации в организации. Особенности делового общения.						
5.1	Коммуникативное поведение в организации. . Основы коммуникаций. Двухсторонний коммуникативный процесс. Виды коммуникаций. Классификация коммуникаций. Роль и значение прямого общения. Виды и формы общения. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. /Лек/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-1

5.2	Техника и технологии коммуникаций. Управленческие информационные системы. Телекоммуникации, Интернет. (Анализ конкретных ситуаций) /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-3
5.3	Особенности делового общения. Техника ведения деловых переговоров. Формы делового общения. Деловое общение с руководством.(Решение ситуационных задач) /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-3
5.4	Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации. Составляющие репутации организации. Формирование организационного поведения для создания, поддержания и развития репутации /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-3
	Раздел 6. 6. Развитие личности и социализация.						
6.1	Сущность процесса социализации. Стадии и институты социализации. Обучение при вхождении в организацию. Сущность карьеры. Жизненный цикл работника. Состав и содержание карьеры. Удовлетворенность трудом. Причины стрессов в организации. Фрустрация. Целевая ориентация организационного поведения субъектов хозяйствования. Формирование поведения сотрудников в соответствии со стратегией развития организации. /Лек/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-1
6.2	Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Взаимодействие человека и организационного окружения. /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-3
6.3	Компетенция персонала. Формирование привлекательного ОП в процессе найма работников: собственная подготовка, отбор, подготовка по заказу, отбор через кадровые агентства. Условия контракта как фактор формирования ОП. /Пр/	6	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-3

6.4	Выполнение реферата /Ср/	6	16	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-4
	Раздел 7. 7. Подготовка к экзамену.						
7.1	Подготовка и сдача экзамена /Экзамен/	6	36	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ИК

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Контрольные вопросы и задания

Теоретический материал для текущего контроля по дисциплине «Организационное поведение»

Вопросы к ТК-1

1. История становления организационного поведения.
2. Авторитарная и опекающая модели организационного поведения.
3. Анализ модели мотивации Врума и теории справедливости Адамса.
4. Анализ модели мотивации Маслоу.
5. Барьеры на пути эффективных коммуникаций в организации.
6. Поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения.
7. Сущность и содержание мотивации в организации. Властный аспект организационного лидерства.
8. Достоинства и недостатки делегирования полномочий.
9. Жизненный цикл организации.
10. Законы и эффекты восприятия в организации.
11. Направления развития организационного поведения.
12. Организационное поведение как основа формирования социально-экономических отношений всех уровней
13. Коллегиальная модель ОП.
14. Истоки и классические исследования лидерства.
15. Поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения.

Вопросы к ТК-2

1. Управление группами работников в процессе труда.
2. Компетентность и компетенции персонала.
3. Концепции лидерства.
4. Корпоративная культура организации.
5. Механизм мотивации. Результативность мотивации индивидуального и группового труда.
6. Мотивация и стимулирование в организации.
7. Невербальные коммуникации в организации.
8. Организационное поведение в международном бизнесе.
9. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
10. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
11. Поведение индивида. Эффективность деятельности организации.
12. Компетенция персонала.
13. Понятие и направления развития организационного поведения.
14. Классификация групп. Стадии развития групп.
15. Команды в современных организациях.

Вопросы к ТК-3

1. Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации.
2. Процесс формирования и развития личности в организации.
3. Психологические основы мотивации труда в современной России.
4. Самоорганизация индивида в организации.
5. Свойства и процесс восприятия.
6. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой.
7. Сущность и значимость восприятия в организации.
8. Властный аспект организационного лидерства.
9. Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления.

10. Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию.
11. Теории поведения личности в организации.
12. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность и приверженность организации.
13. Управление межгрупповыми конфликтами.
14. Управление поведением индивидов внутри организации.
15. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий

ТК 1, ТК 2, ТК 3 – проводится как в устной форме в виде собеседования так и в форме контроля выполнения практических заданий. Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки.

ТК 4- Выполнение и защита РЕФЕРАТА.

ПК-1 - тестовые задания:

1. Теория, согласно которой, личность формируется и развивается в соответствии с ее врожденными качествами и особенностями, социальное окружение не играет при этом особой роли

- Биологизаторская
- Социологизаторская
- Психоаналитическая теория З. Фрейда
- Идоническая К.Юнга

2. В организационном поведении выделяют аспекты:

- Поведения системы в целом и поведения людей
- Взаимоотношения между руководителями и клиентами
- Отношения между поколениями
- Поведения соратников

3. Теории описывающие различные потребности, которые могут мотивировать индивидуальное поведение

- Содержательные
- Процессуальные
- Мотиваций
- Атрибуции

4. Постоянная склонность чувствовать и вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как

- Установка
- Упрямство
- Взаимодействие
- Самолюбие

5. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом

- Взаимодействуют
- Являются синонимами
- Кооперируются
- Независимы друг от друга

6. Группа формируемая для долговременного выполнения определенной функции называется

- Функциональной
- Постоянной
- Производственной
- Группой по интересам

7. Эффективность работы руководителя определяется

- Объединением людей с целью совместной работы
- Объемом производства продукции
- Развитие рыночных отношений
- Предпринимательской деятельностью подчиненных

8. Осознаваемая причина действий и поступков личности определяется как

- Мотив
- Цель
- Задача
- Миссия

9. Автор концепции организация - бюрократия

- М. Вебер
- К. Маркс
- Ф. Герцберг
- Дж. Маршалл

10. Содержательные теории мотивации фокусируются в основном на

- потребностях
- личностных чертах
- выводах
- результатах

11. В поле каких стратегий лежит сфера деятельности лидера

- Доминирование
- Приспособление
- Демократизм

- Зависимость
12. Способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, а именно, достигать взаимопонимания, ясного представления о ситуации и предмете общения это
- коммуникативная компетентность
- лидерские черты
- организационный менеджмент
- поведенческие способности
13. Сплоченность коллектива
- может улучшать, а может ухудшать показатели работы
- улучшает производственные показатели
- не влияет на производственные показатели
- ухудшает производственные показатели
14. Представляющий ценность для персонала конечный или побочный итог деятельности, связанный с удовлетворением его актуальных потребностей
- вознаграждение
- опыт
- связи
- конфликт
15. Отличительными чертами учения об организационном поведении являются
- междисциплинарный характер
- неформальность
- формальность
- условность
16. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью
- устной речи
- установления дистанции между общающимися
- жестов
- информационных технологий
17. Для группового поведения не является характерным
- поощрение индивидуального мнения
- появление лидера или инициативного ядра
- возникновение групповых норм
- упорство в заблуждениях
18. Любое ли изменение в организации вызывает сопротивление
- Нет, не любое, а только разрушающее традиции
- Практически любое
- Вызывает только у подчиненных
- При эффективном управлении не вызывает
19. Необходимость власти в организации определяется тем, что
- Власть является организующим началом
- Власть служит для обособления организации
- Власть приводит к дезорганизации
- Власть существует для подавления личности
- Основой власти в организации является принуждение, ресурсы, добровольное подчинение добровольное подчинение
- авторитет руководителя приказы и распоряжения руководства
20. Что влияет на поддержание организационной культуры
- Декларирование основных ценностей
- Личный пример руководителя
- Корпоративные мероприятия
- Стиль управления

Вопросы для проведения промежуточной аттестации (итогового контроля по дисциплине) в форме экзамена:

1. История становления организационного поведения.
2. Авторитарная и опекающая модели организационного поведения.
3. Анализ модели мотивации Врума и теории справедливости Адамса.
4. Анализ модели мотивации Маслоу.
5. Барьеры на пути эффективных коммуникаций в организации.
6. Виды коммуникаций в организации.
7. Властный аспект организационного лидерства.
8. Достоинства и недостатки делегирования полномочий.
9. Жизненный цикл организации.
10. Законы и эффекты восприятия в организации.
11. Индивидуальный стресс. Стрессы и фрустрации в организации.
12. Истоки и классические исследования лидерства.
13. Классификация преступлений и девиаций на работе.
14. Поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения.
15. Команды в современных организациях.

16.	Коммуникационные сети в организации.
17.	Компетентность и компетенции персонала.
18.	Концепции лидерства.
19.	Корпоративная культура организации.
20.	Механизм мотивации. Результативность мотивации индивидуального и группового труда.
21.	Мотивация и стимулирование в организации.
22.	Невербальные коммуникации в организации.
23.	Организационное поведение в международном бизнесе.
24.	Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
25.	Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
26.	Поведение индивида. Эффективность деятельности организации.
27.	Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала.
28.	Понятие и направления развития организационного поведения.
29.	Природа группы. Классификация групп. Управление группами работников в процессе труда.
30.	Причины создания групп. Стадии развития групп.
31.	Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации.
32.	Процесс формирования и развития личности в организации.
33.	Психологические основы мотивации труда в современной России.
34.	Самоорганизация индивида в организации.
35.	Свойства и процесс восприятия.
36.	Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой.
37.	Сущность и значимость восприятия в организации.
38.	Сущность и содержание мотивации в организации.
39.	Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления.
40.	Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию.
41.	Теории поведения личности в организации.
42.	Удовлетворенность трудом. Вовлеченность и приверженность организации.
43.	Управление межгрупповыми конфликтами.
44.	Управление поведением индивидов внутри организации.
45.	Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий.
46.	Формирование впечатлений и управление впечатлениями в организации.
47.	Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации.
48.	Формирование репутации организации.
49.	Характеристика моделей мотивации.
50.	Ценности и установки личности в организации.

6.2. Темы письменных работ

ТК4 предусматривает выполнение и защиту реферата

Темы рефератов по дисциплине "Организационное поведение"

1. Моделирование и количественная оценка качеств руководителя современного типа: отечественный и зарубежный опыт.
2. Информационное обеспечение деятельности менеджера.
3. Методы рационализации труда менеджера.
4. Подготовка и проведение деловых переговоров в организации.
5. Правила этикета в работе менеджера организации.
6. Методы формирования собственного имиджа менеджера.
7. Национальная культура и особенности поведения работников в организации.
8. Мотивация и стимулирование работы персонала в организации.
9. Профессиональная подготовка менеджеров.
10. Психологические основы организации труда менеджера.
11. Поведение человека в организации и типы сотрудников.
12. Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией в организации.
13. Психологический портрет современного менеджера.
14. Социализация и профессиональная адаптация сотрудника в организации.
15. Девиантное организационное поведение и методы его корректировки.
16. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
17. Психологические основы мотивации труда в современной России.
18. Национально-культурные особенности России и их влияние на специфику работы с персоналом.
19. Методы и средства определения пригодности работника к выполнению той или иной работы.
20. Методы и средства корректировки и формирования поведения сотрудников организации.
21. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой и формирование здоровой морально-психологической атмосферы.
22. Основные методы социальной мотивации персонала и их влияние на поведение сотрудников в организации.
23. Сущность политики материального вознаграждения и её влияние на поведение сотрудников в организации.
24. Основные факторы, влияющие на сплоченность групп, и их роль в формировании поведения сотрудников.
25. Организационная культура и её роль в формировании поведения сотрудников.

6.3. Фонд оценочных средств

1. ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка сформированности компетенций у студентов НИМИ ДонГАУ и выставление оценки по отдельной дисциплине ведется следующим образом:

- для студентов очной формы обучения итоговая оценка по дисциплине выставляется по 100-балльной системе, а затем переводится в оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено» и «не зачтено»; Высокий уровень освоения компетенций, итоговая оценка по дисциплине «отлично» или «зачтено» (90-100 баллов):

глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Системно и планомерно работает в течении семестра.

Повышенный уровень освоения компетенций, итоговая оценка по дисциплине «хорошо» или «зачтено» (75-89 баллов): твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Системно и планомерно работает в течении семестра.

Пороговый уровень освоения компетенций, итоговая оценка по дисциплине «удовлетворительно» или «зачтено» (60-74 балла): имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Пороговый уровень освоения компетенций не сформирован, итоговая оценка по дисциплине «неудовлетворительно» или «не зачтено» (менее 60 баллов): не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Количество текущих контролей по дисциплине в семестре определяется кафедрой, и в данном случае составляет – 4 (ТК-1 (10баллов), ТК-2(10баллов), ТК-3(10баллов), ТК-4-реферат (20баллов)) соответственно. Критерии оценки уровня сформированности компетенций (по реферату): соответствие содержания работы заданию; грамотность изложения и качество оформления работы; соответствие нормативным требованиям; самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала; использование рекомендованной и справочной литературы; обоснованность и доказательность выводов. В ходе промежуточного контроля (ПК) проверяются теоретические знания обучающихся. Данный контроль проводится по разделам (модулям) дисциплины 1 раз в течение семестра. Формами контроля являются тестирование или опрос. (ПК-1(20баллов)). Промежуточная аттестация студентами очной формы обучения проводится в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки знаний, включающей в себя проведение текущего (ТК), промежуточного (ПК) и итогового (ИК) контроля по дисциплине. Итоговый контроль (ИК) – это экзамен в сессионный период или экзамен по дисциплине в целом. Студенты, набравшие за работу в семестре от 60 и более баллов, не проходят промежуточную аттестацию в форме сдачи экзамена.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Общий порядок проведения процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, соответствие индикаторам достижения сформированности компетенций определен в следующих локальных нормативных актах:

1. Положение о текущей аттестации знаний обучающихся в НИМИ ДГАУ (в действующей редакции).
2. Положение о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (в действующей редакции). Документы размещены в свободном доступе на официальном сайте НИМИ ДонГАУ <https://ngma.su/> в разделе: Главная страница/Сведения об образовательной организации/Локальные нормативные акты.

6.4. Перечень видов оценочных средств**1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:**

- тесты или билеты для проведения промежуточного контроля (ПК). Хранятся в бумажном виде на соответствующей кафедре;
- разделы индивидуальных заданий (письменных работ) обучающихся;
- доклад, сообщение по теме практического занятия;
- задачи и задания.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

- комплект билетов для экзамена/зачета. Хранится в бумажном виде на соответствующей кафедре. Подлежит ежегодному обновлению и переутверждению. Число вариантов билетов в комплекте не менее числа студентов на экзамене

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**7.1. Рекомендуемая литература****7.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
ЛП.1	Литвинюк А.А.	Организационное поведение: учебник для бакалавров	Москва: Юрайт, 2013
ЛП.2	Березин В.С.	Организационное поведение: учебное пособие [для студентов направления "Менеджмент"]	Новочеркасск, 2014
ЛП.3	Березин В.С.	Организационное поведение: учебное пособие [для студентов направления "Педагогическое образование"]	Новочеркасск, 2016

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.4	Згонник Л. В.	Организационное поведение: учебник	Москва: Издат.-торг. корпорация «Дашков и К ^о », 2017
Л1.5	Красовский Ю. Д.	Организационное поведение: учебник	Москва: Юнити-Дана, 2015
7.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Шапиро С.А.	Организационное поведение: учебное пособие для вузов по специальности 080507.65 "Менеджмент организации"	Москва: КНОРУС, 2012
Л2.2	Виноградова И. М., Новичков В.И., Семенова В.В.	Организационное поведение: Учебно-методический комплекс для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080200.62 «Менеджмент» и 080100.62 «Экономика»	Москва: Дашков и К, 2021
Л2.3	Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А.	Организационное поведение: учебное пособие	Москва: Издат.-торг. корпорация «Дашков и К ^о », 2016
7.1.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ ; сост. В.С. Березин, А.В. Щербакова	Организационное поведение: методические указания по выполнению реферата [для студентов направления "Менеджмент"]	Новочеркасск, 2020
Л3.2	Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ ; сост. В.С. Березин, А.В. Щербакова	Организационное поведение: методические указания к выполнению практических заданий [для студентов направления "Менеджмент"]	Новочеркасск, 2020
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
7.2.1	Официальный сайт НИМИ с доступом в электронную библиотеку	www.ngma.su	
7.2.2	Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ	http://www.garant.ru/	
7.2.3	Справочная система Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/	
7.2.4	Электронная библиотека свободного доступа	www.window.edu.ru	
7.2.5	Открытая русская электронная библиотека	www.orel.rst.ru	
7.3 Перечень программного обеспечения			
7.3.1	Microsoft. Desktop Education ALNG LicSAPk OLVS E 1Y AcademicEdition Enterprise (MS Windows XP,7,8, 8.1, 10; MS Office professional; MS Windows Serverl)	Сублицензионный договор №502 от 03.12.2020 г. АО «СофтЛайн Трейд»	
7.3.2	Dr.Web®DesktopSecuritySuite Антивирус К3+ ЦУ	Государственный (муниципальный) контракт № РЦА06150002 от 15.06.2021 г. на передачу неисключительных прав на использование программ для ЭВМ ООО «АЙТИ ЦЕНТ»	
7.3.3	AdobeAcrobatReader DC	Лицензионный договор на программное обеспечение для персональных компьютеров Platform Clients_PC_WWEULA-ru_RU-20150407_1357 AdobeSystemsIncorporated (бессрочно).	
7.3.4	Yandex browser		
7.3.5	7-Zip		
7.3.6	MS Windows XP,7,8, 8.1, 10;	Сублицензионный договор №502 от 03.12.2020 г. АО «СофтЛайн Трейд»	
7.3.7	MS Office professional;	Сублицензионный договор №502 от 03.12.2020 г. АО «СофтЛайн Трейд»	
7.3.8	Microsoft Teams	Предоставляется бесплатно	
7.4 Перечень информационных справочных систем			
7.4.1	Базы данных ООО "Гросс Систем.Информация и решения"	http://www.гроссинфо.рф	
7.4.2	Базы данных ООО Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru/	

7.4.3	Базы данных ООО "Региональный информационный индекс цитирования"	
7.4.4	Базы данных ООО "Пресс-Информ" (Консультант +)	https://www.consultant.ru
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
8.1	231	Специальное помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Системный блок с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду НИМИ Донской ГАУ: Неттоп DNS – 1 шт.; Проектор Acer – 1 шт.; Экран настенный – 1 шт.; Учебно-наглядные пособия – 11 шт.; Доска ? 1 шт.; Рабочие места студентов; Рабочее место преподавателя.
8.2	317	Специальное помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Набор демонстрационного оборудования (переносной): экран - 1 шт.; проектор - 1 шт.; ноутбук - 1 шт.; Учебно-наглядные пособия – 24 шт.; Доска – 1 шт.; Рабочие места студентов; Рабочее место преподавателя.
8.3	П17	Помещение укомплектовано специализированной мебелью и оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НИМИ Донской ГАУ: Компьютер Pro-511 – 12 шт.; Монитор 17" ЖК VS – 12 шт.; Принтер – 1 шт.; Рабочие места студентов; Рабочее место преподавателя.
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
<p>1. Положение о текущей аттестации обучающихся в НИМИ ДГАУ : (введено в действие приказом директора №119 от 14 июля 2015 г.) / Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ.- Новочеркасск, 2015.- URL : http://ngma.su (дата обращения: 27.08.2021). - Текст : электронный.</p> <p>2. Типовые формы титульных листов текстовой документации, выполняемой студентами в учебном процессе / Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ.- Новочеркасск, 2015.- URL : http://ngma.su (дата обращения: 27.08.2021). - Текст : электронный.</p> <p>3. Положение о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования : (введено в действие приказом директора НИМИ Донской ГАУ №3-ОД от 18 января 2018 г.) / Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ.- Новочеркасск, 2018. - URL : http://ngma.su (дата обращения: 27.08.2021). - Текст : электронный.</p>		

11. ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

В рабочую программу на 2022 - 2023 учебный год вносятся следующие дополнения и изменения - обновлено и актуализировано содержание следующих разделов и подразделов рабочей программы:

8.3 Современные профессиональные базы и информационные справочные системы

Базы данных ООО "Пресс-Информ" (Консультант +)	Договор №01674/3905 от 20.01.2022 с ООО "Пресс-Информ" (Консультант +)
Базы данных ООО "Региональный информационный индекс цитирования"	Договор № НК 2050 от 18.03.2022 с ООО "Региональный информационный индекс цитирования"
Базы данных ООО Научная электронная библиотека	Лицензионный договор № SIO- 13947/18016/2021 от 07.10.2021 ООО Научная электронная библиотека
Базы данных ООО "Гросс Систем.Информация и решения"	Контракт № КРД-18510 от 06.12.2021 ООО "Гросс Систем.Информация и решения"

Перечень договоров ЭБС образовательной организации на 2022-2023 уч. год

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2022/2023	Договор № 501-01\20 об оказании информационных услуг по предоставлению доступа к базовой коллекции «ЭБС Университетская библиотека онлайн» от 22.01.2020г. с ООО «НексМедиа»	с 20.01.2020 г. по 19.01.2026 г.
2022/2023	Договор № р08/11 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным изданиям от 30.11.2017 г. с ООО «Издательство Лань» Размещение внутривузовской литературы ДонГАУ на платформе ЭБС Лань	с 30.11.2017 г. по 31.12.2025 г.
2022/2023	Договор № СЭБ №НВ-171 по размещению произведений и предоставлению доступа к разделам ЭБС СЭБ от 18.12.2019 г. с ООО «ЭБС Лань» Доп.соглашение от 24.06.2021 к Дог №СЭБ №НВ-171 от 18.12.2019г. с ООО «ЭБС Лань»	с 18.12.2019 г. по 31.12.2022 г. с последующей пролонгацией
2022/2023	Договор № 1311 от 02.12.21 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным изданиям коллекции: «Экономика и менеджмент – Издательство Дашков и К» с ООО «ЭБС Лань»	с 14.12.2021 г. по 13.12.2026 г.

8.5 Перечень информационных технологий и программного обеспечения, используемых при осуществлении образовательного процесса

Перечень лицензионного программного обеспечения	Реквизиты подтверждающего документа
Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат. ВУЗ» (интернет-версия); Модуль «Программный комплекс поиска текстовых заимствований в открытых источниках сети интернет»	Лицензионный договор № 4501 от 13.12.2021 г. АО «Антиплагиат» (с 13.12.2021 г. по 13.12.2022 г.).
Microsoft. Desktop Education ALNG LicSAPk OLVS E 1Y AcademicEdition Enterprise (MS Windows XP,7,8, 8.1, 10; MS Office professional; MS Windows Server; MS Project Expert 2010 Professional)	Сублицензионный договор №0312 от 29.12.2021 г. АО «СофтЛайн Трейд»

Дополнения и изменения рассмотрены на заседании кафедры «29» августа 2022 г.

Внесенные дополнения и изменения утверждаю: «29» августа 2022 г.

Декан факультета



(подпись)

Губачев В.А.
(Ф.И.О.)