

**Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт им. А.К. Кортунова филиал  
ФГБОУ ВО Донской ГАУ**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета ФБиСТ

В.А. Губачев \_\_\_\_\_

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2023 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины	<b>Б1.В.15</b>	<b>Организационное поведение</b>
Направление(я)	<b>38.03.02</b>	<b>Менеджмент</b>
Направленность (и)	<b>Менеджмент организации</b>	
Квалификация	<b>бакалавр</b>	
Форма обучения	<b>очно-заочная</b>	
Факультет	<b>Факультет бизнеса и социальных технологий</b>	
Кафедра	<b>Менеджмент и информатика</b>	
Учебный план	<b>2022_38.03.02_oz.plx.plx</b> <b>38.03.02 Менеджмент</b>	
ФГОС ВО (3++) направления	<b>Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)</b>	
Общая трудоемкость	<b>144 / 4 ЗЕТ</b>	
Разработчик (и):	<b>канд. экон. наук, доц., Березин В.С.</b>	
Рабочая программа одобрена на заседании кафедры	<b>Менеджмент и информатика</b>	
Заведующий кафедрой	<b>Д-р техн. наук проф. Иванов П.В.</b>	
Дата утверждения уч. советом от 26.04.2023 протокол № 8.		



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

Общая трудоемкость	<b>4 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	14
самостоятельная работа	121
часов на контроль	9

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	Неделя		15 3/6	
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	14	14	14	14
Сам. работа	121	121	121	121
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

Виды контроля в семестрах:

Экзамен	8	семестр
Контрольная работа	8	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
<b>3.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
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
3.1.17	Персональный менеджмент
<b>3.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
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)**

<b>ПК-1 : Способен формировать возможные решения на основе разработанных для них целевых показателей</b>
ПК-1.2 : Способен анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации
<b>ПК-5 : Способен определять логистические требования к поставкам</b>
ПК-5.3 : Способен вести переговоры, готовить и проводить презентации, совещания и семинары
<b>УК-3 : Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
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
<b>УК-4 : Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</b>

УК-4.1 : Выбирает на государственном и иностранном(-ых) языках коммуникативно приемлемый 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
<b>УК-6 : Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</b>
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
	<b>Раздел 1. 1.Основы организационного поведения. Развитие теоретических взглядов на поведение личности в организации.</b>						
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/	8	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
1.2	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/	8	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
1.3	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/	8	20	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

	<b>Раздел 2. 2. Мотивация сущность и содержание. Основные мотивационные теории.</b>						
2.1	Понятие мотивации. Сущность и содержание. Мотивационные теории. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Классификация потребностей и мотивов. Механизм мотивации. Мотивация и стимулирование. /Лек/	8	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
2.2	Социальные роли личности. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевые конфликты: конфликт «личность-роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления /Пр/	8	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
2.3	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/	8	20	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	<b>Раздел 3. 3. Групповое поведение, групповые нормы поведения. Формирование команды.</b>						
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/	8	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

3.2	Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разновидности формальных и неформальных групп. Опыт формирования рабочих групп в различных организациях. Функции и виды неформальных групп. Команда как организованная форма коллективного управления. Типология и факторы формирования команд. /Ср/	8	20	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
3.3	Управление конфликтами. Методы разрешения конфликта. Ассертивное поведение и выявление психологических стандартов. Управление поведением в группах. Управление групповой динамикой. Методы управления неформальной группой. /Ср/	8	20	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	<b>Раздел 4. 4. Лидерство в организации. Природа власти в организации, стиль работы руководителя.</b>						
4.1	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/	8	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
4.2	Психологический портрет работника: понятие, сущность. Особенности психологического портрета работника в современной России. Управленческие инструменты изменения психологического портрета работника. /Ср/	8	20	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
4.3	Выполнение контрольной работы /Ср/	8	21	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
4.4	Теории лидерства. Особенности лидерства и его формы в организациях разного типа. Формальное лидерство и его природа. Разновидности неформального лидерства. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. /Пр/	8	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

	<b>Раздел 5. 5. Подготовка к экзамену.</b>						
5.1	Подготовка и сдача экзамена /Экзамен/	8	9	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 ПК-5.3 УК-6.2 ПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для проведения промежуточной аттестации 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 коллегияльная 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

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА** состоит из двух теоретических вопросов, охватывающих курс дисциплины, и выполняется по одному из указанных вариантов. Выбор варианта определяется двумя последними цифрами зачетной книжки. Перечень вариантов заданий контрольной работы, методика ее выполнения и необходимая литература приведены в методических указаниях для написания: Организационное поведение: метод.указ. к вып. контр. раб. для студ. заоч. формы обуч. направл. «Менеджмент» Новочерк. инж. мелиор. ин-т. ДГАУ, каф.менеджмента; сост. В.С. Березин Щербакова А.В. Новочеркасск, 2020. — URL: <http://ngma.su>  
Объем работы 10-20 страниц машинописного текста, допускается также выполнение в рукописном виде.

### 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 очно-заочной формы обучения итоговая оценка по дисциплине выставляется в виде оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;

Высокий уровень освоения компетенций, итоговая оценка по дисциплине «отлично»: 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»: твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская 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»: 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»: 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.

Критерии оценивания контрольной работы:

- при выявлении не соответствия содержания работы заданию (варианту), работа возвращается на переработку.

- оценка «зачтено» выставляется за контрольную работу, если по 3/4 проверяемых показателей получены положительные значения.

- оценка «не зачтено» выставляется при меньшем количестве положительных значений, проверяемых показателей, работа возвращается на доработку.

#### 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
Л1.1	Литвинюк А.А.	Организационное поведение: учебник для бакалавров	Москва: Юрайт, 2013,
Л1.2	Березин В.С.	Организационное поведение: учебное пособие [для студентов направления "Менеджмент"]	Новочеркасск: , 2014,



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.3	Красовский Ю. Д.	Организационное поведение: учебник	Москва: Юнити-Дана, 2015, <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632</a>
Л1.4	Згонник Л. В.	Организационное поведение: учебник	Москва: Дашков и К°, 2022, <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963</a>
<b>7.1.2. Дополнительная литература</b>			
	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, <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=621937">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=621937</a>
Л2.3	Шапиро С. А., Ярлыкова З. И.	Практика работы с персоналом: учебно-практическое пособие	Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2020, <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=600594">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=600594</a>
Л2.4	Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А.	Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие	Москва: Дашков и К°, 2022, <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684483">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684483</a>
<b>7.1.3. Методические разработки</b>			
	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 к изучению дисциплины и выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения	Новочеркасск, 2020, <a href="http://biblio.dongau.ru/MegaPr oNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&amp;id=318212&amp;idb=0">http://biblio.dongau.ru/MegaPr oNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&amp;id=318212&amp;idb=0</a>
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, <a href="http://biblio.dongau.ru/MegaPr oNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&amp;id=318214&amp;idb=0">http://biblio.dongau.ru/MegaPr oNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&amp;id=318214&amp;idb=0</a>
<b>7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>			
7.2.1	Официальный сайт НИМИ с доступом в электронную библиотеку	<a href="http://www.ngma.su">www.ngma.su</a>	
7.2.2	Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>	
7.2.3	Справочная система Консультант Плюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>	
7.2.4	Электронная библиотека свободного доступа	<a href="http://www.window.edu.ru">www.window.edu.ru</a>	
7.2.5	Открытая русская электронная библиотека	<a href="http://www.orel.rst.ru">www.orel.rst.ru</a>	
<b>7.3 Перечень программного обеспечения</b>			
7.3.1	AdobeAcrobatReader DC	Лицензионный договор на программное обеспечение для персональных компьютеров Platform Clients_PC_WWEULA-ru_RU-20150407_1357 AdobeSystemsIncorporated (бессрочно).	
7.3.2	Yandex browser		
7.3.3	Microsoft Teams	Предоставляется бесплатно	
7.3.4	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 № 6482 от 28.02.2023 г.. АО «Антиплагиат»	
<b>7.4 Перечень информационных справочных систем</b>			
7.4.1	Базы данных ООО "Пресс-Информ" (Консультант +)	<a href="https://www.consultant.ru">https://www.consultant.ru</a>	
7.4.2	Базы данных ООО "Региональный информационный индекс цитирования"		
7.4.3	Базы данных ООО Научная электронная библиотека	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>	

<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>		
8.1	231	Специальное помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Компьютер Неттоп DNS в локальной сети с доступом в сеть «Интернет» и электронную информационно-образовательную среду НИМИ Донской ГАУ; Проектор настенный; Экран настенный; Учебно-наглядные пособия; Доска; Рабочие места студентов; Рабочее место преподавателя.
8.2	270	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 – 8 шт.; Монитор – 8 шт.; МФУ -1 шт.; Принтер – 1 шт.; Рабочие места студентов;
8.3	227	Специальное помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Коммутатор сетевой; Компьютеры, объединённые в локальную сеть с доступом в сеть «Интернет» и электронную информационно-образовательную среду НИМИ Донской ГАУ: Системный блок – 20 шт., Монитор ЖК – 20 шт.; Интерактивная видеосистема; Экран настенный; Учебно-наглядные пособия; Доска; Рабочие места студентов; Рабочее место преподавателя.
8.4	228	Специальное помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Набор демонстрационного оборудования (переносной проектор, экран, ноутбук); Учебно-наглядные пособия; Доска ? 1 шт.; Рабочие места студентов; Рабочее место преподавателя.
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>		
<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 : <a href="http://ngma.su">http://ngma.su</a></p> <p>2. Типовые формы титульных листов текстовой документации, выполняемой студентами в учебном процессе / Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ.- Новочеркасск, 2015.- URL : <a href="http://ngma.su">http://ngma.su</a></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 : <a href="http://ngma.su">http://ngma.su</a></p>		