

**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 | 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 | 2022_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 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 | 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 |
| 3.1.17 | Персональный менеджмент |
| 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 определять логистические требования к поставкам

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 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 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 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | |
| | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | ПК-1 |
| 2.2 | Основные мотивационные теории (А. Маслоу, Д.Аткинса, В.Врума, С. Адамса, Р. Альдерфера, Д. Маклелланда, 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | |
| | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | |
| | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | |
| | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | ТК-3 |

| | | | | | | | |
|-----|--|---|----|---|--|---|------|
| 6.4 | Выполнение реферата /Ср/ | 6 | 16 | 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 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 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 | 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
- Идническая 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 | Красовский Ю. Д. | Организационное поведение: учебник | Москва: Юнити-Дана, 2015, https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 |

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год |
|--|--|---|--|
| Л1.4 | Згонник Л. В. | Организационное поведение: учебник | Москва: Дашков и К°, 2022, https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 |
| 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, https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=621937 |
| Л2.3 | Шапиро С. А., Ярлыкова З. И. | Практика работы с персоналом: учебно-практическое пособие | Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2020, https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600594 |
| Л2.4 | Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. | Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие | Москва: Дашков и К°, 2022, https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483 |
| 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, http://biblio.dongau.ru/MegaPr oNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=318213&idb=0 |
| 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, http://biblio.dongau.ru/MegaPr oNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=318214&idb=0 |
| 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 | 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» | |
| 7.4 Перечень информационных справочных систем | | | |
| 7.4.1 | Базы данных ООО Научная электронная библиотека | http://elibrary.ru/ | |
| 7.4.2 | Базы данных ООО "Региональный информационный индекс цитирования" | | |
| 7.4.3 | 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: 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 | 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. |
| 8.3 | 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. |
| 8.4 | 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; |
| 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</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</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</p> | | |