

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Департамент научно-технологической политики и образования

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

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета ФБиСТ

В.А. Губачев

" " 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины	Б1.В.15	Организационное поведение
Направление(я)	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (и)	Менеджмент организаций	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очная	
Факультет	Факультет бизнеса и социальных технологий	
Кафедра	Менеджмент и информатика	
Учебный план	2025_38.03.02plx 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 плана уч. советом от 29.01.2025 протокол № 5.

Дата утверждения рабочей программы уч. советом от 25.06.2025 протокол № 10

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

4 ЗЕТ

Общая трудоемкость

Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	48
самостоятельная работа	60
часов на контроль	36

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
Недель	17 3/6		Итого	
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
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	Л1.1Л2.1 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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	14	УК-3.1 УК-3.2 УК-4.1 УК-4.3 УК-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1Л2.1 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	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	Л1.1Л2.1 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	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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ТК-1
2.3	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/	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	Л1.1Л2.1 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. /Cр/	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	Л1.1Л2.1 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-4.4 УК-6.2 ПК-5.3 ПК-1.2	Л1.1Л2.1 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	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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 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	Л1.1Л2.1 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	Л1.1Л2.1 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	Л1.1Л2.1 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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-2

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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-2
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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	TK-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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ПК-3
	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	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	ИК
-----	---------------------------------------	---	----	--	--	---	----

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Контрольные вопросы и задания

При освоении дисциплины предусмотрен текущий, промежуточный и итоговый контроль знаний студентов.

Текущий контроль знаний проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся от 15 мая 2024г. Текущая аттестация в форме балльно-рейтинговой системы (далее - БРС) применяется для обучающихся очной формы обучения.

В рамках БРС успеваемость обучающихся по каждой дисциплине оценивают следующие виды контроля: текущий контроль (ТК), промежуточный контроль (ПК), активность (А) и итоговый контроль (ИК). Сдача зачета/экзамена обязательна при желании обучающегося повысить итоговый рейтинговый балл или если студент не набрал по БРС минимальное количество баллов (51 балл).

Периодичность проведения ТК и ПК:

- текущий контроль – 3 за семестр;
- промежуточный контроль – 3 за семестр.

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.

Формы ТК по дисциплине:

Содержание текущего контроля ТК1 (от 6 до 10 баллов):

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 организаций.
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.

Содержание текущего контроля ТК2 (от 6 до 10 баллов):

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 организаций 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.

Содержание текущего контроля ТК3(от 6 до 10 баллов)

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

В течение семестра проводятся 3 промежуточных контроля:

Формы ПК по дисциплине:

ПК 1 Тестирование 2 (от 9 до 15 баллов).

ПК 2 - Тестирование 1 (от 9 до 15 баллов);

ПК 3 –Выполнение РЕФЕРАТА (от 15 до 25 баллов);

Варианты тестовых заданий для ПК-1 ПК-2 :

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

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

ПК-3 предусматривает выполнение и защиту реферата

Реферат оформляется в соответствии с Общими требованиями к оформлению учебной литературы, издаваемой в НИМИ. Объем основной части должен составлять 15-25 страниц текста компьютерного набора с полуторным межстрочным интервалом формата А-4.

Тема реферата выдается преподавателем.

Обязательными разделами расчётно-графической работы являются:

Введение

Основная часть

Заключение

Список использованных источников.

Во введении должна быть указана цель её выполнения и дана краткая характеристика основных понятий. В основной части необходимо исследовать проблему. В заключении необходимо кратко описать, что было сделано в процессе её выполнения, изложить выводы.

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 ситуаций 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. Процедура оценивания

Рейтинговый балл по БРС за работу в семестре по дисциплине не может превышать 100 баллов (min 51):

$$S = TK + PK + A$$

Распределение количества баллов для получения зачета или экзамена:

TK+PK от 51 до 85; A от 0 до 15.

При изучении дисциплины учебным планом запланировано выполнение реферата,, для оценки выделяется один ПК.
Такие виды работ оцениваются от 15 до 25 баллов.

Сдача работ, запланированных учебным планом, является обязательным элементом, независимо от количества набранных баллов по другим видам ТК и ПК.

Независимо от результатов предыдущего этапа контроля в семестре (ТК или ПК), обучающийся допускается к следующему.

Если обучающийся в конце семестра не набрал минимальное количество баллов (51 балл), то для него обязательным становится:

- ПК – реферат, запланированный учебным планом. Если при изучении дисциплины учебным планом не установлено выполнение вышеперечисленных работ, то выполняется один ПК, предложенный преподавателем (например, устный или письменный опрос, реферат, тестирование и т.п.);
- ИК – сдача зачета или экзамена, в сроки, установленные расписанием промежуточной аттестации. Оценивание производится по пятибалльной шкале. В ведомости в графу «Экзаменационная оценка» выставляется оценка по результатам ИК.

Максимальное количество баллов за РГР / курсовой проект (работу) / реферат, запланированный учебным планом равно 25 (min 15). Пересчет баллов в оценку по пятибалльной шкале выполняется по таблице 1.

Таблица 1 – Пересчет баллов за реферат по 5-ти бальной шкале

Рейтинговый балл Оценка по 5-ти бальной шкале

25-23	Отлично
22-19	Хорошо
18-15	Удовлетворительно
<15	Неудовлетворительно

Критерии оценки уровня сформированности компетенций и выставления баллов за реферат, расчетно-графическую работу, курсовую работу (проект): соответствие содержания работы заданию; грамотность изложения и качество оформления работы; соответствие нормативным требованиям; самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала; использование рекомендованной и справочной литературы; правильность выполненных расчетов и графической части; обоснованность и доказательность выводов.

Для расчета итоговой оценки по дисциплине необходимо итоговые баллы (S) перевести в пятибалльную шкалу с использованием таблицы 2.

Таблица 2 – Пересчет итоговых баллов дисциплины по 5-ти бальной шкале

Рейтинговый балл (итоговый балл по дисциплине)	Оценка по 5-ти бальной шкале
86-100	Отлично
68-85	Хорошо
51-67	Удовлетворительно
<51	Неудовлетворительно

Итоговый контроль (ИК) проводится в форме зачета или экзамена. Оценивание производится по 5-ти бальной шкале.

Оценка сформированности компетенций у обучающихся и выставление оценки по дисциплине ведется следующим образом : для студентов очной формы обучения итоговая оценка по дисциплине выставляется по 100-балльной системе, затем переводится в оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» / «зачтено» и «не

зачтено»; для студентов заочной и очно-заочной формы обучения оценивается по пятибалльной шкале, оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» / «зачтено» или «не зачтено». Высокий уровень освоения компетенций, итоговая оценка по дисциплине «отлично» или «зачтено» (86-100 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 учебной литературы, правильно обосновывает принятное 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» (68-85 баллов): 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» или «зачтено» (51-67 баллов): 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 51 балла): 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.

6.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов оценочных средств

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

- тесты / вопросы для проведения промежуточного контроля;
- Темы рефератов.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

- комплект билетов для экзамена.

Хранится в бумажном/электронном виде на кафедре МиИ.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Набоков В. И.	Организационная культура: учебник	Москва: Дашков и К°, 2024, https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720317

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Березин В.С.	Организационное поведение: учебное пособие [для студентов направления "Педагогическое образование"]	Новочеркасск, 2016, http://biblio.dongau.ru/MegaProNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=14274&idb=0
Л2.2	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=720212
Л2.3	Понуждаев Э. А., Выпряжкина И. Б., Марошина Н. Ю., Бадикова Т. А.	Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты): учебное пособие	Москва: Директ-Медиа, 2023, https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696513

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/MegaProNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=318213&idb=0

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
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/MegaProNIMI/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	Adobe Acrobat Reader 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	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 № 8047 от 30.01.2024 г.. АО «Антиплагиат»
7.3.4	Microsoft Teams	Предоставляется бесплатно

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
7.4.4	База данных ООО "Издательство Лань"	https://e.lanbook.ru/books

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)

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>
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>
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>

4.Организационное поведение : методические указания по выполнению реферата [для студентов направления "Менеджмент"] / Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ ; сост. В.С. Березин, А.В. Щербакова. - Новочеркасск, 2020. - 20 с. - URL: http://biblio.dongau.ru/MegaProNIMI/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=318213&idb=0.

5.Положение о текущей аттестации обучающихся № 45-ОД от 15 мая 2024г.