

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный технический университет
им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ)

Образовательно-научный институт ядерной энергетики и технической
физики им. академика Ф.М. Митенкова (ИЯЭиТФ)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института:

_____ Легчанов М.А.

«_21_» «_10_» 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
М1.Б.2 Организационное поведение

для подготовки магистров

Направление подготовки: 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»
Направленность: «Тепломассообменные процессы и установки»

Форма обучения: **очная**

Год начала подготовки - 2024

Выпускающая кафедра - Атомные и тепловые станции

Кафедра-разработчик - Менеджмент

Объем дисциплины - 72/2

Промежуточная аттестация - зачет

Разработчик: Вopilin В.В., к.пед.н., доцент

НИЖНИЙ НОВГОРОД, 2024 г.

Рабочая программа дисциплины: разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению **13.04.01.** «Теплоэнергетика и теплотехника», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.02.2018 г. № 146, на основании учебного плана принятого МС НГТУ протокол от 21.05.2024 г. № 16.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры «Менеджмент» протокол от 02.09.2024 г., № 1.

Зав. кафедрой д.э.н, доцент _____ Мурашова Н.А

Рабочая программа рекомендована к утверждению советом ИЯЭиТФ, протокол от 18.10.2024 г., № 4.

Рабочая программа зарегистрирована в УМУ под № 13.04.01 - М - 2

Начальник МО _____ Е.Г. Севрюкова

Заведующая отделом комплектования НТБ _____ Н.И. Кабанина

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
3.	КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	5
4.	ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП.....	6
5.	СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
6.	ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	14
7.	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	16
8.	ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	18
9.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ.....	21
10.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	21
11.	МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	22
12.	ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	24
13.	Лист актуализации рабочей программы дисциплины	31

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения дисциплины– овладение навыками управления поведением людей в процессе профессиональной деятельности и их совершенствование.

Задачи освоения дисциплины (модуля):

- выявление поведенческих отношений между руководителем и его подчиненными и в том числе между коллегами;
- обеспечение формирования благоприятного психологического климата в коллективе, исключение конфликтных ситуаций, создание атмосферы творческого потенциала работников;
- систематическое описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях;
- объяснение поступков людей в определенных условиях;
- умение предвидеть ситуацию;
- овладение навыками управления поведением людей в процессе работы и поиск путей повышения эффективности их деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Организационное поведение» включена в дисциплины базовой части Блока М1.Б.2 , установленного ФГОС ВО, и является обязательной для всех профилей направления подготовки.

Освоение дисциплины способствует формированию личности социально-развитого, критически мыслящего, конкурентоспособного выпускника, обладающего экономическим образом мышления, способного взять на себя ответственность за свое будущее, за будущее своих близких и своей страны.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ОП ВО по направлению подготовки (специальности):

Универсальные - УК- 3, 5.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Таблица 1- Формирование компетенций дисциплинами (*очная* форма обучения)

Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно	Семестры, формирования дисциплины							
	1	2	3	4	5	6	7	8
УК - 3								
Организационное поведение	+							
Научно-исследовательская работа		+						
Научно-исследовательская работа			+					
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+				

Таблица 1а - Формирование компетенций дисциплинами (*очная* форма обучения)

Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно	Семестры, формирования дисциплины							
	1	2	3	4	5	6	7	8
УК - 5								
Организационное поведение	+							
Философские вопросы технических наук	+							
История и методология науки и производства в энергетике			+					
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+				

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

Таблица 2- Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства	
					Текущего контроля	Промежуточной аттестации
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>ИУК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. ИУК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений. ИУК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. ИУК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям ИУК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат.</p>	<p>Знать: - методологию выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели; - критерии отбора членов команды; - пути разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении с учетом интересов всех сторон.</p>	<p>Уметь: - делегировать полномочия членам команды и распределять поручения; - давать обратную связь по результатам, корректировать командную работу с учетом коллегиальных решений и принимать ответственность за общий результат</p>	<p>Владеть: - навыками ведения дискуссий и обсуждения результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям.</p>	<p>Ситуационные задачи. Деловые игры. Тесты. Дискуссии.</p>	<p>Зачет. Контрольное тестирование</p>

Таблица 2а - Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства	
					Текущего контроля	Промежуточной аттестации
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>ИУК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.</p> <p>ИУК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.</p> <p>ИУК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.</p>	<p>Знать: особенности социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей деловой и общей культуры, правила создания недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия.</p>	<p>Уметь: взаимодействовать с учетом особенностей деловой и общей культуры этносов и конфессий, различать элементы дискриминационного поведения у участников межкультурного общения.</p>	<p>Владеть: навыками выстраивания социального и профессионального взаимодействия, предупреждающими дискриминационное поведение у участников межкультурного общения.</p>	<p>Ситуационные задачи. Деловые игры. Тесты. Дискуссии.</p>	<p>Зачет. Контрольное тестирование</p>

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. 72 часов, распределение часов по видам работ семестрам представлено в таблице 3.

Таблица 3. - Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость в час	
	Всего час.	В т.ч. по семестрам 1 сем. (очная)
Формат изучения дисциплины	с использованием элементов электронного обучения	
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	72	72
1. Контактная работа:	38	38
1.1.Аудиторная работа, в том числе:	34	34
занятия лекционного типа (Л)	17	17
занятия семинарского типа (ПЗ-семинары, практ. занятия и др.)	17	17
1.2.Внеаудиторная, в том числе	4	4
контрольная работа	-	-
текущий контроль, консультации по дисциплине	4	4
2. Самостоятельная работа (СРС)	34	34
контрольная работа	-	-
самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиум и т.д.)	16	16
Подготовка к зачету	18	18

5.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам

Содержание дисциплины

Таблица 4. - Содержание дисциплины, структурированное по темам для студентов очно обучения

Планируемые (контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (час.)		
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия			
1 семестр (очная форма обучения)							
М1.Б.2 УК-3 ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-3.3 ИУК-3.4 ИУК-3.5 УК-5 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-5.3	Раздел 1. Научные основы объяснения поведения людей						
	Тема 1.1. Теории поведения, механизм поведения. Тема 1.2. Модели организационного поведения	1			0,5	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.3.; 7.2.4.	Презентация в Power Point Дискуссия
	Практическое занятие № 1			2	0,5	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Доклады по теме. Модели организационного поведения. Аналитические упражнения
	Самостоятельная работа по освоению 1 раздела:				1		
	самостоятельная работа с литературой				0,5	самостоятельная работа с литературой 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.4. 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Индивидуальное задание
	выполнение индивидуального задания				0,5		
	Итого по 1 разделу	2	2	2			
	Раздел 2. Личность и организация						
	Тема 2.1. Понятие и модели личности Тема 2.2. Коммуникации в организациях.	1 2			0,5	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.3.; 7.2.4.	Презентация в Power Point Дискуссия
	Практическое занятие № 2			3	0,5	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Доклады по теме. Коммуникации в организациях.

Планируемые (контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (час.)		
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия			
	Самостоятельная работа по освоению 2 раздела:				1		
	самостоятельная работа с литературой				0,5	самостоятельная работа с литературой 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.4. 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Индивидуальное задание
	выполнение индивидуального задания				0,5	7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.4. 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	
	Итого по 2 разделу	3		3	2		
	Раздел 3. Группа в организации						
	Тема 3.1. Группа как составной элемент организационной структуры Тема 3.2. Формирование и развитие групп в организациях.	2			0,5	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.3.; 7.2.4.	Презентация в Power Point Дискуссия
	Практическое занятие № 3			3	0,5	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Доклады по теме. Формирование и развитие групп в организациях.
	Самостоятельная работа по освоению 3 раздела:				2		
	самостоятельная работа с литературой				1	самостоятельная работа с литературой 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.4.	Индивидуальное задание
	выполнение индивидуального задания				1	7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	
	Итого по 3 разделу	3		3	3		
	Раздел 4. Социальное поведение и изменение организации						
	Тема 4.1. Понятие социального поведения организации Тема 4.2. Современная парадигма социального поведения бизнес-организаций	2			0,5	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.3.; 7.2.4.	Презентация в Power Point Дискуссия
	Практическое занятие № 4			3	0,5	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Доклады по теме. Понятие социального поведения организации

Планируемые (контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (час.)		
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия			
	Самостоятельная работа по освоению 4 раздела:				2		
	самостоятельная работа с литературой				1	самостоятельная работа с литературой 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.4. 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Индивидуальное задание
	выполнение индивидуального задания				1		
	Итого по 4 разделу	3		3	3		
	Раздел 5. Установки личности в организации						
	Тема 5.1. Установки личности в организации Тема 5.2. Виды детерминации организационного поведения	2 1			0,5	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.3.; 7.2.4.	Презентация в Power Point Дискуссия
	Практическое занятие № 5			3	0,5	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Доклады по теме. Установки личности в организации
	Самостоятельная работа по освоению 5 раздела:				2		
	самостоятельная работа с литературой				1	самостоятельная работа с литературой 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.4. 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Индивидуальное задание
	выполнение индивидуального задания				1		
	Итого по 5 разделу	3		3	3		
	Раздел 6. Поведенческий аудит						
	Тема 6.1. Измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения Тема 6.2. Реализация стратегий и оценка результатов поведения	1 2			0,5	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.3.; 7.2.4.	Презентация в Power Point Дискуссия
	Практическое занятие № 6			3	0,5	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Доклады по теме. Измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения
	Самостоятельная работа по освоению 6 раздела:				2		

Планируемые (контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (час.)		
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия			
	самостоятельная работа с литературой				1	самостоятельная работа с литературой 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3.; 7.2.4. 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4.	Индивидуальное задание
	выполнение индивидуального задания				1		
	Итого по 6 разделу	3		3	3		
	Подготовка к зачету (контроль)				18		
	ИТОГО по дисциплине	17		17	16		

6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Тесты для текущего контроля знаний обучающихся сформированы и находятся в бумажном и электронном виде на кафедре.

6.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и формирования компетенции по дисциплине, а также для оценки контрольной работы, применяется **традиционная** система контроля и оценки успеваемости студентов: «зачтено», «не зачтено».

Таблица 6. - Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
		Оценка «не зачтено»	Оценка «зачтено»
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>ИУК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. ИУК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений. ИУК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. ИУК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям ИУК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат.</p>	<p>Изложение учебного материала бес- системное, незнание инструментария дисциплины «Организационное по- ведение», что препятствует усвое- нию последующей информации. Демонстрирует частичные и слабые знания и умения при анализе про- блемных ситуаций деятельности ор- ганизации. Не имеет представления по разреше- нию конфликтов и организации дис- куссий. Не понимает смысл делеги- рования полномочий и организации обратной связи по результатам.</p>	<p>Имеет глубокие знания всего мате- риала, структуры дисциплины; хо- рошо освоил лекционный курс дис- циплины; изложение полученных знаний пол- ное, системное; допускаются еди- ничные ошибки, самостоятельно ис- правляемые при собеседовании. Имеет представления по разрешению конфликтов и организации дискус- сий. Хорошо понимает смысл деле- гирования полномочий и организа- ции обратной связи по результатам.</p>
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе меж- культурного взаимодей- ствия</p>	<p>ИУК-5.1. Анализирует важнейшие идеологиче- ские и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. ИУК-5.2. Выстраивает социальное и профессио- нальное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей дру- гих этносов и конфессий, различных социаль- ных групп. ИУК-5.3. Обеспечивает создание недискрими- национной среды для участников межкультур- ного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.</p>	<p>Изложение учебного материала бес- системное, не знает важнейшие идеологические и ценностные систе- мы. Не представляет как выстраивать социальное и профессиональное вза- имодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры. Не знает как создать атмосферу недискрими- национной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.</p>	<p>Имеет глубокие знания учебного материала. Знает важнейшие идеоло- гические и ценностные системы. Представляет как выстраивать соци- альное и профессиональное взаимо- действие с учетом особенностей де- ловой и общей культуры. Знает как создать атмосферу недискрими- национной среды для участников меж- культурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.</p>

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Учебная литература

7.1.1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560975> (дата обращения: 12.08.2025).

7.1.2. Мкртычан, Г.А. Организационное поведение : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. А. Мкртычан, О. М. Исаева, С. Ю. Савинова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-17559-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568706> (дата обращения: 12.08.2025).

7.1.3. Голубкова, О.А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537205> (дата обращения: 12.08.2025).

7.2. Справочно-библиографическая литература

7.2.1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 4-е изд. - Москва : Дашков и К, **2023**. - 268 с. - ISBN 978-5-394-05179-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394051791.html> (дата обращения: 12.08.2025).

7.2.2. Понуждаев, Э. А. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпрямкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, **2023**. - 376 с. - ISBN 978-5-4499-3376-8. - Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» : [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785449933768.html> (дата обращения: 12.08.2025).

7.2.3. Архив номеров журнала «Управление персоналом». - <https://www.top-personal.ru/magazines.html>

7.2.4. Журнал «Директор по персоналу». Практический журнал по управлению человеческими ресурсами. - https://www.hr-director.ru/article/66124-qqq-16-m7-01-07-2016-osnovnye-printsipy-motivatsii-personala?from=PW_Timer_no_yandex_art&token=339017a4-bcaa-11a0-7055-2d0148ceac18&ttl=7776000&ustp=W

7.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

- Методические рекомендации по организации аудиторной работы. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г. Электронный адрес: https://www.nttu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_nttu/metod_rekom_auditorii.PDF

- Методические рекомендации по организации и планированию самостоятельной работы студентов по дисциплине. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г. Электронный адрес: https://www.nttu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_nttu/metod_rekom_srs.PDFz

- Учебное пособие «Проведение занятий с применением интерактивных форм и методов обучения», Ермакова Т.И., Ивашкин Е.Г., 2013 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/provedenie-zanyatij-s-primeneniem-interakt.pdf

- Учебное пособие «Организация аудиторной работы в образовательных организациях высшего образования», Ивашкин Е.Г., Жукова Л.П., 2014 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/organizaciya-auditornoj-raboty.pdf

8. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебный процесс по дисциплине обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав по дисциплине определен в настоящей РПД и подлежит обновлению при необходимости).

8.1. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Перечень программных продуктов, используемых при проведении различных видов занятий по дисциплине (открытый доступ)

- Научная электронная библиотека E-LIBRARY.ru. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

- КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

- Электронно-библиотечная система Znanium.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>. – Загл. с экрана.

- Открытое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://openedu.ru/>. - Загл с экрана.

- Polpred.com. Обзор СМИ. Полнотекстовая, многоотраслевая база данных (БД) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://polpred.com/>. – Загл. с экрана.

- Университетская информационная система Россия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru/>. – Загл. с экрана.

- Пенсионный фонд РФ [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru>, – Загл. с экрана.

- Роспотребнадзор [Электронный ресурс]: официальный сайт. – доступа: www.rosпотребнадзор.ru, – Загл. с экрана.

8.2. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Таблица 7. - Перечень электронных библиотечных систем

№	Наименование ЭБС	Ссылка к ЭБС
1	2	3
1	Консультант студента	http://www.studentlibrary.ru/
2	КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система.	http://www.consultant.ru/
3	TNT-ebook	https://www.tnt-ebook.ru/
4	Лань	https://e.lanbook.com/

В таблице 8 указан перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

Таблица 8 - Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение, используемое в университете на договорной основе	Программное обеспечение свободного распространения
Microsoft Windows XP/7/8.1/10 (подписка DreamSpark Premium, договор № 0509/КМР от 15.10.18)	Open Office 4.1.1 (лицензия Apache License 2.0)
Microsoft Office Профессиональный плюс 2010 (лицензия № 49487732)	Adobe Reader 11 (проприетарное ПО)
Microsoft Office Standard 2007 (лицензия № 43847744)	Libre office 5.2.4.2 (свободное ПО, лицензия Mozilla Public License)
Dr.Web (с/н ZNFC-CR5D-5U3U-JKGP от 20.05.2024)	

В таблице 9 указан перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ (удаленный доступ).

Таблица 9 - Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование профессиональной базы данных, информационно-справочной системы	Доступ к ресурсу (удаленный доступ с указанием ссылки/доступ из локальной сети университета)
1	2	3
1	Консультант студента (ООО «Политехресурс»)	http://www.studentlibrary.ru/ 28-14/24-97
2	ИД Лань (ООО «Издательство Лань»)	https://lanbook.com/ 28-14/24-98 11.12.2024 (доступ с 21.12.2024) 365 дней
3	Единый архив экономических и социологических данных	http://sophist.hse.ru/data_access.shtml
4	Справочная правовая система «Консультант Плюс»	доступ из локальной сети
5	Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС)	https://www.fedstat.ru/
6	Статистическая информация по странам ОЭСР и отдельным странам, не являющимся членами	https://stats.oecd.org/
7	Юрайт	https://urait.ru/

9. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

В таблице 10 указан перечень образовательных ресурсов, имеющих формы, адаптированные к ограничениям их здоровья, а также сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования.

Таблица 10. - Образовательные ресурсы для инвалидов и лиц с ОВЗ

№	Перечень образовательных ресурсов, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ	Сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования
1	ЭБС «Консультант студента»	озвучка книг и увеличение шрифта

Адаптированные образовательные программы (АОП) в образовательной организации не реализуются в связи с отсутствием в контингенте обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), желающих обучаться по АОП. Согласно Федеральному Закону об образовании 273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст. 79, п.8 "Профессиональное обучение и профессиональное образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляются на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся". АОП разрабатывается по каждой направленности при наличии заявлений от обучающихся, являющихся инвалидами или лицами с ОВЗ и изъявивших желание об обучении по данному типу образовательных программ.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения занятий по дисциплине, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в данном разделе.

Таблица 11. - Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы студентов по дисциплине

№ п/п	Номера и наименования аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1.	5115, 5201, 5209, 5210, 5220, 5225, 5232, 5236 Учебные аудитории для проведения лекций, семинаров, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	Мультимедийное оборудование (ноутбук, проектор, экран)	-

№ п/п	Номера и наименования аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
	промежуточной аттестации		
2.	<u>5213</u> Центр расчетных исследований и вычислительного моделирования гидродинамических и теплофизических процессов для самостоятельной работы	<ul style="list-style-type: none"> • Компактный суперкомпьютер Cray CX1 с оперативной памятью 384 Гб и производительностью 10^{12} операций в секунду. • 3D-принтер DESIGNERPRO250 	<p>ОС Windows Server 2008, ANSYS 14.0 Academic Research 5 tasks, HPC – 84 tasks, license customer #602402, академическая лицензия, бессрочная.</p>
3.	<u>Бокс</u> Лаборатория «Реакторная гидродинамика» для самостоятельной работы	<ul style="list-style-type: none"> • Научно - исследовательский аэродинамический комплекс ФТ-50. • Резервная емкость. • Инвертор. • Газоанализатор. • Газовый расходомер. • Набор пневмометрических зондов. • КИП. • ПЭВМ IntelCore (TM) 2 Duo E7400. • Многофункциональные экспериментальные стенды ФТ-4, ФТ-5, ФТ-10 с ТЖМТ. • Экспериментальный стенд ФТ-40 по исследованию смешения потоков жидкостей в элементах ЯЭУ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ОС Windows 7 Профессиональная Service Pack 1, Microsoft 2009, подписка MSDN AA Developer Original Membership, ID: 700493608, бессрочная. • LabVIEW 7.1, National Instruments, S/N G12X21084, корпоративная университетская лицензия, бессрочная. • OpenOffice.org 2.3.0 Professional, Sun Microsystems Inc. 2000-2007, свободное ПО • AdobeAcrobatReaderDC, версия 2015.010.20060, https://get.adobe.com/reader, бесплатное ПО. • GoogleChrome, версия 49.0.2623.87, бесплатное ПО.
4.	<u>5214</u> Информационно - образовательный центр для проведения практических занятий, коллоквиума и самостоятельной работы	<p>ПЭВМ – 14 шт. (процессор Inter® Core™ 2 CPU 6320 @ 1.86 GHz 1.87 GHz, ОЗУ 2 ГБ) с доступом к сети «Интернет» и ЭБС НГТУ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ОС Windows 7 Профессиональная Service Pack 1, Microsoft 2009, подписка MSDN AA Developer Original Membership, ID: 700493608, бессрочная. • Microsoft Visual Studio 2010, подписка MSDN AA Developer Original Membership, ID: 700493608, бессрочная. • OpenOffice.org 2.3.0 Professional, Sun Microsystems Inc. 2000-2007, свободное ПО. • AdobeAcrobatReaderDC, версия 2015.010.20060, https://get.adobe.com/reader, бесплатное ПО. • GoogleChrome, версия 49.0.2623.87, бесплатное ПО. • T-FLEX Parametric CAD учебная версия, бесплатное ПО. • MATLAB, версия R2008a, бесплатное ПО.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образователь-

ных технологий (выбирается из приложения к РПД):

- проблемное обучение (дискуссии, проблемные лекции, работа в группах);
- разбор конкретных ситуаций;
- использование аналитических задач.

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии с оценками, полученными в течение семестра. Студентам, выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

Результат обучения считается сформированным на повышенном уровне, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, использует в ответе дополнительный материал. Все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты, проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Результат обучения считается сформированным на пороговом уровне, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Результат обучения считается несформированным, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже трех по оценочной системе, что соответствует до пороговому уровню.

11.2. Методические указания для занятий лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины (Таблица 4). Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

В ходе лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала.

11.3. Методические указания по освоению дисциплины на занятиях семинарского типа

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях, работа над заданиями в группах.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;

- получение умений и навыков применения инструментов управления инновационной деятельностью, составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;

- подведение итогов занятий.

11.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы, представленной в Разделе 7.

В процессе самостоятельной работы при изучении дисциплины студенты могут работать на компьютере в специализированных аудиториях для самостоятельной работы (указано в таблице 11). В аудиториях имеется доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) и электронной библиотечной системе (ЭБС), где в электронном виде располагаются учебные и учебно-методические материалы, которые могут быть использованы для самостоятельной работы при изучении дисциплины.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

12.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе текущего контроля успеваемости

12.1.1. Перечень дискуссионных тем к лекционным и практическим занятиям

Вопросы для подготовки к дискуссии

1. Сформулируйте значимость курса «Организационное поведение» (ОП) в цикле управленческих дисциплин.
2. Назовите основные факторы, определяющие необходимость изучения ОП.
3. Объясните, в чем состоит сущность ОП.
4. Опишите основные направления интереса ОП как науки.
5. Объясните сущность технологий применяемых ОП.
6. Как формируется система ОП.
7. Что понимается под инструментами ОП.
8. Раскройте суть базисных концепций ОП.
9. Структура и содержание моделей ОП.
10. Покажите роль ОП в достижении организационных целей.
11. Опишите роль менеджера при формировании модели ОП.
12. Какие факторы влияют на становление ОП людей в организации?
13. Охарактеризуйте основные элементы авторитарной модели ОП.
14. Охарактеризуйте основные элементы опекунской модели ОП.
15. Охарактеризуйте основные элементы поддерживающей модели ОП.
16. Охарактеризуйте основные элементы коллегиальной модели ОП.
17. Основные термины темы «Мотивация».
18. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
19. Мотивация и успешность деятельности. Деньги как мотивирующий фактор.

12.1.2. Типовое индивидуальное задание

1.

- Определить какую роль играет менеджер в формировании поведения работника.
- Описать, как реализуется процесс управления поведением.
- Оценить качество реализации процесса управления поведением в организации.
- Описать цели и задачи при формировании поведения работника.

2.

- Описать содержание функций менеджера при формировании поведения работника.
- На примере конкретной организации показать, как реализуются функции руководителя при формировании поведения работника.
- Определить их сильные и слабые стороны.
- Оценить эффективность реализации этих функций при формировании поведения работника.

3.

- Показать какие модели ОП применяются в организации.
- Дать оценку выбранным моделям ОП.
- Показать какие факторы оказывают влияние на формирование модели ОП.

4.

- Определить на примере компании какими компетенциями должен обладать руководитель для формирования выбранной модели ОП.
- Показать на примере компании, как учитываются индивидуальные характеристики работника при формировании у него требуемого производственного поведения.
- Кто в организации ответственный за формирование нужного ОП у работника.

5.

- Привести примеры организаций, в которых реализуется авторитарная, опекунская, поддерживающая и коллегиальная модель ОП.
- Объяснить, почему в каждом конкретном случае выбрана данная модель ОП.
- Дать оценку эффективности применения той или иной модели ОП.

6.

- Показать, как реализуются основные роли менеджера в формировании той или иной модели ОП.
- Определить применяемую в организации модель ОП.
- Дать оценку применяемой в организации модели ОП.
- Показать соответствие применяемой в организации модели ОП.

7.

- Какую роль играет действующая модель ОП в конфликтной ситуации?
- Является ли конфликтная ситуация естественным явлением для этой модели ОП?
- Какие виды конфликтных ситуаций часто присутствуют для данной модели ОП?

8.

- Объяснить смысл фразы «Информация – инструмент управления» по отношению к ОП.

- Объяснить, как влияет выбранная модель ОП на эффективность коммуникационного процесса.
- Объяснить на конкретных примерах эффективность применения различных коммуникационных стилей и как это соотносится с действующей моделью ОП.
- Показать какие типы коммуникационных потоков применяются в различных моделях ОП.

12.1.3. Типовые тестовые задания для текущего контроля

Выберите только один правильный ответ

1. Организационное поведение изучает

- А) психологические особенности индивида;
- Б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;
- В) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
- Г) все ответы верны.

2. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

- А) менеджмента, теории организации, управления персоналом;
- Б) поведения индивида, групп, организации;
- В) психики, сознания, эмоций;
- Г) правильных ответов нет.

3. Условиями формирования организационного поведения является

- А) «руководитель-подчинённый»;
- Б) «конфронтация-сотрудничество»;
- В) «привычка-навык»;
- Г) «стимул-реакция».

4. Результативность организационного поведения выражается в

- А) восприятию цели и готовности к совместным усилиям;
- Б) рациональности достижения цели;
- В) степени достижения общей цели;
- Г) в выборе средств достижения цели.

5. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

- А) математика, статистика, эконометрика;
- Б) основы менеджмента, теория организации, социальная психология;
- В) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;
- Г) все ответы верны.

«Теории поведения человека в организации»

Выберите только один правильный ответ

1. А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций

- А) выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений, внедрение;
- Б) подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения, руководство;
- В) планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство, контроль;
- Г) все ответы верны.

2. Родоначальником «школы человеческих отношений» является

- А) Ф. Тейлор;
- Б) А. Файоль;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) Э. Мэйо.

3. Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

- А) бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения;
 Б) человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость;
 В) производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера;

Г) все ответы верны.

4. Представитель бихевиоризма Дж. Уотсон доказал, что

- А) поведенческая реакция возникает в ответ на определённый стимул;
 Б) человек имеет склонность подражать поведению других лиц;
 В) человек должен предвидеть последствия своего поведения путём самостоятельной оценки;

Г) все ответы верны.

5. По теории «Х» МакГрегора человек

- А) имеет врождённую антипатию к труду;
 Б) нуждается в принуждении к труду;
 В) предпочитает, чтобы им руководили;

Г) все ответы верны.

6. Для теории «У» МакГрегора характерно

- А) человек пытается улизнуть от труда;
 Б) недостаточно тщеславия;
 В) работа естественна, как игра;

Г) все ответы верны.

7. Идеи теории «Z» У. Оучи сводятся к следующему:

- А) долгосрочный наём кадров;
 Б) оценка и продвижение кадров;
 В) всесторонняя забота о работниках;
 Г) групповое принятие решения;
 Д) все ответы верны.

«Сущность мотивационного процесса»

Выберите только один правильный ответ

1. Под мотивацией человека к деятельности понимается

- А) приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;
 Б) отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;
 В) бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;
 Г) совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Д) все ответы верны.

2. Потребности - это

- А) приспособление, при помощи которого производится работа, действие;
 Б) приём, способ действия для достижения цели;
 В) состояние человека в определённый момент развития;
 Г) надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.

Д) все ответы верны.

3. Мотивы - это

- А) явление, вызывающее возникновение другого явления;
 Б) побудительная причина, повод к какому - либо действию;
 В) степень воспитанности и обученности человека;
 Г) способность производить физические действия.

Д) все ответы верны.

4. Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

- А) средством внешнего воздействия на поведение работника;
- Б) информацией о результатах труда;
- В) силой, способствующей достижению целей;
- Г) результатом, полученным при выполнении деятельности.
- Д) все ответы верны.

5. Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с

- А) правилом;
- Б) предписанием;
- В) кодексом;
- Г) законом.
- Д) все ответы верны.

12.1.4. Типовые задания для контрольной работы**Задание 1.**

- Показать, насколько эффективна действующая модель ОП в Вашей организации.
- Возникают ли проблемы и какие, связанные с тем, что в действующей модели ОП не учитываются индивидуальные особенности работников.
- Показать, насколько эффективно используются модели ОП Вашей организации.

Задание 2.

- Показать эффективность реализации управленческих задач в зависимости от выбранной модели ОП.
- Дать оценку реализации основных функций управления в зависимости от выбранной модели ОП.

Задание 3.

- Охарактеризовать степень соответствия действующей модели ОП с целями и задачами организации.

Задание 4.

- Показать достоинства и недостатки существующей модели ОП.

Задание 5.

- Показать, насколько эффективно учитывается в модели ОП личностный фактор сотрудника.

Задание 6.

- Охарактеризовать эффективность существующего типа производственного поведения персонала.
- Дать характеристику и оценить эффективность преобладающей модели ОП в Вашей организации.

Задание 7.

- Охарактеризовать эффективность функционирования системы ОП в целом и отдельных его элементов в Вашей организации.

**Примерный список темы контрольных работ (рефератов)
по дисциплине «Организационное поведение»**

1. Исторические основы организационного поведения.
2. Исследовательская методология в организационном поведении.
3. Модели организационного поведения.
4. Человек в организационной системе.

5. Сотрудничество в управлении организацией.
6. Управление коммуникациями и организационное поведение.
7. Организационное поведение и организационная культура.
8. Организационное поведение в обучающихся организациях.
9. Инновационное и групповое поведение работников в организации.
10. Поведение руководителя в межгрупповой координации.
11. Управляемость поведением в организации.
12. Управление диверсификацией рабочей силы.
13. Природа установок и организационное поведение.
14. Удовлетворенность трудом и преданность организации.
15. Рыночные ориентиры персонала.
16. Маркетинговый самоконтроль поведения.
17. Индикаторы поведенческой активности персонала.
18. Мотивация труда посредством проектирования рабочего места.
20. Этика и этическое поведение организации.
21. Управленческий цикл руководителя.
22. Групповая динамика и команды.
23. Межгрупповое поведение и конфликты.
24. Навыки ведения переговоров.
25. Стресс на рабочем месте и способы борьбы с ним.
26. Контролирующее поведение руководителя.
27. Власть, полномочия и влияние.
28. Наделение властью и участие в управлении.
29. Истоки и современные теории лидерства.
30. Стили лидерства и эффективность деятельности лидера.
31. Создание и поддержание организационной культуры организации.
32. Инновационное поведение в организации.
33. Коммуникативное поведение руководителя.
34. Организационное поведение в различных национальных культурах.
35. Организационные изменения и организационное развитие.
36. Перспективы организационного поведения.

12.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе промежуточной аттестации по дисциплине

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: зачет. Зачет осуществляется в устно-письменной форме.

Вопросы к зачету по дисциплине «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

1. Сущность ОП. Цели и инструменты ОП.
2. Исторические основы ОП: Хоторнские исследования. Этапы и результаты.
3. Поле ОП (сфера действия).
4. Основопологающие концепции ОП (человеческая природа и природа организации).
5. Модели ОП.
6. Психологический портрет российского работника.
7. Понятия мотивации, стимулирования, мотива, мотивирования. Мотивация индивидуального труда.
8. Сравнительный анализ моделей мотивации.
9. Деньги как мотивирующий фактор. Основные методы стимулирования трудовой деятельности работников в организации.
10. Организация труда как мотивирующий фактор.

11. Мотивация групповой деятельности.
12. Политика поощрений.
13. Причины диверсификации рабочей силы.
14. Характеристики многообразия работников.
15. Управление диверсификацией рабочей силой. Понятие о поликультурной организации.
16. Индивидуальные подходы к управлению диверсификацией.
17. Организационные подходы к управлению диверсификацией.
18. Этика и этическое поведение в организации.
19. Природа и основные характеристики установок.
20. Удовлетворенность трудом.
21. Преданность организации.
22. Теоретические процессы научения поведению.
23. Бихевиористские теории научения поведению.
24. Когнитивные теории научения поведению.
25. Теория социального научения поведению.
26. Принципы научения: подкрепление и наказание.
27. Модификация организационного поведения.
28. Психологические и социальные основы поведения работников в группе.
29. Специфические характеристики производственной группы.
30. Динамика формирования производственной группы (Теории формирования групп).
31. Процесс образования производственных групп.
32. Типы производственных групп.
33. Динамика формальных производственных групп.
34. Динамика неформальных производственных групп.