

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Вишневский Дмитрий Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.04.2025 11:55:50
Уникальный программный ключ:
03474917c4d012283e5ad996a48a5e70b18da057

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет Информационных технологий и автоматизации
производственных процессов
Кафедра Автоматизированного управления и инновационных
технологий

УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора по учебной работе
Д.В. Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

(наименование дисциплины)

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

(код, наименование направления)

Управление и инновации в автоматизированных системах и
технологических процессах, Автоматизация и управление дорожно-
транспортной инфраструктурой

(профиль подготовки)

Квалификация бакалавр
(бакалавр/специалист/магистр)

Форма обучения очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Цель дисциплины — получение студентами теоретических знаний и приобретение практических навыков управления поведением людей в организации, которые они смогут использовать в своей будущей работе.

Задачами освоения дисциплины являются:

- закрепление теоретических знаний по курсу «Организационное поведение»;
- освоение различных подходов к управлению человеческим потенциалом организации;
- овладение принципами выбора оптимального стиля лидерства;
- изучение источников и путей проявления организационной культуры;
- приобретение практических навыков по мотивации персонала;
- получение необходимых знаний для правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости.

Дисциплина направлена на формирование универсальных (УК-3, УК-9) компетенций выпускника.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины – курс входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» подготовки студентов по направлению подготовки 15.03.04 «Автоматизация технологических процессов и производств» (профиль «Управление и инновации в автоматизированных системах и технологических процессах», «Автоматизация и управление дорожно-транспортной инфраструктурой»).

Дисциплина реализуется кафедрой Автоматизированного управления и инновационных технологий. Основывается на базе дисциплин: Философия, История, Русский язык и культура речи.

Является основой для изучения следующих дисциплин: Лидерство и управление конфликтами, Стратегическое управление.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 ак.ч.

Программой дисциплины предусмотрены:

- при очной форме обучения – лекционные (18 ак.ч.), практические (18 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (72 ак.ч.);
- при заочной форме обучения – лекционные (4 ак.ч.), практические (2 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (102 ак.ч.).

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет при очной форме обучения, экзамен при заочной форме обучения.

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3	УК-3.1. Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии УК-3.2. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды УК-3.3. Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9	УК-9.1. Знать различные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности УК-9.2. Уметь осуществлять взаимодействие с лицами с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах с учетом этических норм

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, выполнение индивидуального задания, самостоятельное изучение материала и подготовку к дифференцированному зачету.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		3
Аудиторная работа, в том числе:	36	36
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	72	72
Подготовка к лекциям	8	8
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	18	18
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	10	10
Домашнее задание	8	8
Подготовка к контрольной работе	10	10
Подготовка к коллоквиуму	8	8
Аналитический информационный поиск	-	-
Работа в библиотеке	6	6
Подготовка к зачету	4	4
Промежуточная аттестация – зачет (з)	3	3
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	108	108
з.е.	3	3

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенций, приведенных в п.3 дисциплина разбита на 8 тем:

- Тема 1 (Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения);
- Тема 2 (Человек в системе организационного поведения);
- Тема 3 (Личность в организации: психологические характеристики, психологические состояния и процессы восприятия);
- Тема 4 (Природа и типы групп в организации);
- Тема 5 (Управление карьерой);
- Тема 6 (Организационная политика, ее виды, связь с властью);
- Тема 7 (Причины и виды конфликтов);
- Тема 8 (Модели организационной культуры. Организационный климат).

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	Организационное поведение и сопредельные менеджерские дисциплины. Организационное поведение: понятие, цель, задачи, предмет, объект. Развитие науки об организационном поведении. Уровни анализа организационного поведения. Основные теоретические подходы в теории организационного поведения	4	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	2	-	-
2	Человек в системе организационного поведения	Понятие и функции поведения. Классификации поведения человека.	2	Человек в системе организационного поведения	2	-	-
3	Личность в организации: психологические характеристики, психологические состояния и процессы восприятия	Психологические характеристики. Психические состояния личности в организации. Восприятие личности. Ценности и установки работников в организации.	2	Личность в организации: психологические характеристики, психологические состояния и процессы восприятия	2	-	-
4	Природа и типы групп в организации	Определение социальной группы. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития группы в организации. Социализация индивидов в группе: роль групп. Групповая сплоченность. Принятие решений в группе. Эффективность групповой деятельности. Понятие команды. Модель развития команды по	2	Природа и типы групп в организации	2	-	-

		Катценбаху и Смигу. Состав команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).					
5	Управление карьерой	Карьера как форма развития трудового потенциала работника. Типы карьеры. Планирование карьеры.	2	Управление карьерой	2	-	-
6	Организационная политика, ее виды, связь с властью	Власть и влияние: иерархизированные взаимодействия. Власть руководства организации. Политическое поведение сотрудников (власть сотрудников организации).	2	Организационная политика, ее виды, связь с властью	2	-	-
7	Причины и виды конфликтов	Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Межгрупповое поведение и конфликт. Организационный конфликт. Роль конфликта в современных организациях.	2	Причины и виды конфликтов	2	-	-
8	Модели организационной культуры. Организационный климат	Понятие организационной культуры, ее функции и задачи. Национальное в организационной культуре. Состав организационной культуры. Этапы развития организационной культуры. Факторы, влияющие на организационную культуру. Типология организационных культур.	2	Модели организационной культуры. Организационный климат	2	-	-
Всего аудиторных часов			18		18	-	-

Таблица 4 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Организационное поведение: понятие, цель, задачи, предмет, объект. Развитие науки об организационном поведении. Уровни анализа организационного поведения. Основные теоретические подходы в теории организационного поведения	2	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	2	–	–
2	Человек в системе организационного поведения	Понятие и функции поведения. Классификации поведения человека.	2	-	-	–	–
Всего аудиторных часов			4	2		-	

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний

Код и наименование компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
УК-3, УК-9	зачет (при очной форме) / экзамен (при заочной форме)	Комплект контролирующих материалов для зачета

Всего по текущей работе в семестре студент может набрать 100 баллов, в том числе:

- тестовый контроль (2) или контрольная работа (2) – всего 30 баллов;
- за выполнение реферата (2) – всего 10 баллов;
- практические работы – всего 60 баллов.

Зачет проставляется автоматически, если студент набрал в течении семестра не менее 60 баллов и отчитался за каждую контрольную точку. Минимальное количество баллов по каждому из видов текущей работы составляет 60% от максимального.

Зачет по дисциплине «Организационное поведение» проводится по результатам работы в семестре. В случае, если полученная в семестре сумма баллов не устраивает студента, во время зачета студент имеет право повысить итоговую оценку в форме устного опроса по приведенным ниже вопросам (п.п. 6.4).

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Темы для рефератов (контрольных работ) – индивидуальное задание

- 1) Личность в организации, социальная адаптация личности.
- 2) Групповая динамика, формирование сплоченной команды.
- 3) Проблемы власти и лидерства в организации.
- 4) Развитие теории стилей руководства.
- 5) Формирование культуры делового общения в организации.
- 6) Манипуляция в управлении сотрудниками.
- 7) Управление конфликтными ситуациями: стратегии, методы, инструменты.
- 8) Теория и практика управления конфликтными личностями.
- 9) Лидерство в организации, формирование лидерского потенциала.
- 10) Формирование эффективной управленческой команды.
- 11) Эффективные технологии, методы и приемы формирования положительного климата в организации.
- 12) Управление организационной культурой предприятия.
- 13) Формирование имиджа и репутации организации в современных условиях деятельности.
- 14) Теория и практика формирования имиджа и репутации руководителя.
- 15) Формирование информационно-коммуникационной системы в организации.
- 16) «Выгорание» персонала: проблемы, методы противодействия, формы восстановления сотрудников.
- 17) Управление стрессовыми ситуациями в организации.
- 18) Управление изменениями в организации, преодоление сопротивления персонала.
- 19) Управление персональным развитием в организации.
- 20) Лидерство: основные подходы и влияние на поведение людей в организации.
- 21) Психологический контракт. Его значение. Соотношение с юридическим контрактом.
- 22) Формальные и неформальные системы ролей, их влияние на поведение сотрудников.
- 23) Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.
- 24) Анализ и сравнительная характеристика основных теорий власти в менеджменте.
- 25) Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
- 26) Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.

27) Неконструктивные конфликты в управлении и их дисфункциональные последствия.

28) Продуктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.

29) Методы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям.

30) Анализ проблем группового поведения в организации.

31) Анализ барьеров, возникающих в общении персонала организации, и пути их преодоления.

32) Совершенствование управления карьерой персонала организации.

33) Диагностика и построение корпоративной культуры.

6.3 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и коллоквиумов

1) Дайте определение понятию «организационное поведение».

2) Определите цель, задачи, объект, предмет и методы исследования организационного поведения.

3) Определите проблемное поле организационного поведения как науки.

4) Опишите особенности уровней анализа организационного поведения.

5) Охарактеризуйте подходы к изучению проблемы поведения.

6) Кто должен управлять организационным поведением?

7) Опишите несколько рабочих ситуаций, которые были для вас сложными с точки зрения выбора между этическим и неэтическим поведением. Что подтолкнуло вас к выбору способа поведения?

8) Что вы понимаете под восприятием?

9) Почему важно понимать процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации?

10) Почему некоторые судят о других людях лучше, чем остальные? Как наша самооценка отражается на восприятии?

11) Как может повлиять различие между студентами и преподавателями на оценку письменных работ и активности на занятиях?

12) Объясните фундаментальную ошибку атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку.

13) Опишите виды атрибуции, которые люди используют в своей работе.

14) Назовите причины, заставляющие людей создавать группы.

15) Назовите виды групп.

16) Кто и зачем создает неформальные группы?

17) Охарактеризуйте стадии развития групп.

18) На что влияет групповая сплоченность?

- 19) Раскройте суть «огруппленного» мышления.
- 20) Приведите примеры групповых норм в вашей группе, определите, к каким видам норм они относятся.
- 21) Какие факторы влияют на эффективность групповой работы?
- 22) В чем главное значение коммуникации в процессе управления организацией?
- 23) Почему менеджеры должны владеть искусством коммуникации?
- 24) В каких ситуациях целесообразно использовать личную беседу?
- 25) Какую роль в коммуникациях играет тональность, темп и паузы в речи?
- 26) Какие формы речевого взаимодействия чаще всего использует менеджер?
- 27) Какие эффекты межличностного восприятия чаще всего проявляются на работе?
- 28) Как влияют неформальные коммуникации на формальную систему организационной коммуникации?
- 29) Неизбежны ли слухи в организации и являются ли они помехой для работы?
- 30) Оцените, что дает эффективное слушание для руководителя и подчиненного?
- 31) Охарактеризуйте типы карьеры.
- 32) Почему карьера важна для человека в психологическом плане?
- 33) Какие достоинства и недостатки имеют горизонтальный и вертикальный типы карьеры?
- 34) Кто в большей степени несет ответственность за успешность карьеры: работник или организация?
- 35) Известно, что поиск и подготовка преемника часто вызывает у уходящих на пенсию сотрудников негативную реакцию. Какие можно предложить способы преодоления такого негативизма?
- 36) Охарактеризуйте типы власти.
- 37) Раскройте феномен власти через различные процессы и явления, происходящие в организации.
- 38) Что значит быть лидером организации?
- 39) Насколько совместимы в одном человеке функции лидера и менеджера?
- 40) Означает ли наличие в организации заместителей и нейтрализаторов лидерства, что организация вообще не нуждается в лидере?
- 41) Почему харизматическое лидерство проявляется преимущественно в стрессовых (критических) ситуациях? Может ли оно проявляться в условиях обычной плановой работы?
- 42) Предполагает ли трансформационное лидерство более высокий уровень этических требований к лидеру?

43) Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?

44) Опишите конфликт «стремление – избегание». Приведите пример реальной организации, где он может возникнуть.

45) Каковы некоторые из основных источников межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?

46) Кратко опишите четыре «Я» в «окне Джохари». Как каждое из них связано с межличностным конфликтом?

47) Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?

48) Чем отличаются традиционные представления относительно природы организационных конфликтов от современных? Какое влияние эти новые представления оказывают на управление конфликтом в организации?

49) Что понимается под «сильной» организационной культурой? Какова основная трудность создания сильной культуры в российских компаниях?

50) Насколько управляема организационная культура? Возможно ли создание организационной культуры по заранее заданному образцу?

6.4 Вопросы для подготовки к зачету (тестовому коллоквиуму)

1) Назовите предмет, цели и задачи дисциплины «Организационное поведение».

2) Как развивалась наука об организационном поведении?

3) Какие уровни анализа организационного поведения?

4) Какие основные теоретические подходы в теории организационного поведения?

5) Дайте понятие термину «поведение». Какие функции поведения?

6) Как классифицируется поведение человека?

7) Какие психологические характеристики личности? Какие методики их оценки?

8) Какие есть психические состояния личности в организации?

9) Как происходит восприятие личности?

10) Каковы ценности и установки работников в организации?

11) Дайте определение социальной группы. Как классифицируются группы?

12) Какие стадии развития группы в организации?

13) Что такое групповая сплоченность?

14) Как определяется эффективность групповой деятельности?

15) Что такое команда? Какие модели развития команды?

16) Какие командные роли по Р.М. Белбину?

- 17) Дайте определение коммуникации в организации. Какие этапы, барьеры на пути эффективных коммуникаций?
- 18) Что такое межличностные коммуникации?
- 19) Что такое нисходящие и восходящие коммуникации, горизонтальные коммуникации?
- 20) Что такое карьера как форма развития трудового потенциала работника?
- 21) Как проявляется власть руководства организации?
- 22) Как проявляется политическое поведение сотрудников (власть сотрудников организации)?
- 23) Какие теории лидерских качеств?
- 24) Что такое поведенческий подход к лидерству?
- 25) Какие ситуационные стили руководства?
- 26) Что такое концепция трансформационного лидерства?
- 27) Поясните теорию обмена между лидером и подчиненными.
- 28) Что такое харизматическое лидерство?
- 29) Поясните концепцию заменителей и нейтрализаторов лидерства.
- 30) Что такое внутриличностный конфликт? Какие виды внутриличностного конфликта и меры борьбы?
- 31) Что такое межличностный конфликт? Каковы причины, стратегии разрешения?
- 32) Что такое межгрупповое поведение и конфликт? Какие причины, стратегии разрешения?
- 33) Дайте определение организационной культуры. Какие ее функции и задачи?
- 34) Какой состав организационной культуры?
- 35) Какие этапы развития организационной культуры?
- 36) Какая типология организационных культур?

Тестовые вопросы:

- 1) Совокупность людей, объединенных совместной деятельностью, ориентированной на достижение целей существования организации, — это:
 - а) объект организационного поведения
 - б) предмет организационного поведения
 - в) предприятие
 - г) технология организационного поведения
- 2) Отношения в системе управления на всех уровнях с ориентацией на разработку результативных методов управления — это:
 - а) объект организационного поведения
 - б) предмет организационного поведения
 - в) цель организационного поведения
 - г) технология организационного поведения

- 3) К уровням анализа организационного поведения относятся:
- а) личность, организация, группа
 - б) индивид и коллектив
 - в) личность, управленческий аппарат организации, производственный персонал
 - г) административный и производственный персонал
- 4) Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?
- а) организационный дизайн
 - б) организационная структура
 - в) организационная культура
 - г) групповые нормы
- 5) К методам исследования организационного поведения не относится:
- а) изучение обстановки, состояния рабочего места (наблюдение)
 - б) сбор фиксированной информации
 - в) проведение лабораторных и естественных экспериментов
 - г) функционально-стоимостной анализ
- 6) Кто проводил «хоторнские эксперименты»?
- а) Элтон Мэйо
 - б) Анри Файоль
 - в) Макс Вебер
 - г) Абрахам Маслоу
- 7) В зависимости от формирования отношений внутри организации выделяют организации:
- а) формальные и неформальные
 - б) корпоративные, индивидуалистические, эдхократические, партисипативные
 - в) реальные и виртуальные
 - г) коммерческие и некоммерческие
- 8) Специфическая социальная система, объединяющая людей для реализации неких целей, вхождение в которую накладывает на поведение индивида существенные ограничения, — это:
- а) коллектив
 - б) организационная культура
 - в) организация
 - г) базисная научная дисциплина
- 9) Для удовлетворения обезличенной потребности клиентов создается:

- а) крупносерийное (массовое) производство
- б) серийное производство
- в) индивидуалистическая организация
- г) нет правильного ответа

10) Какие организации основаны на участии работников в управлении?

- а) корпоративные
- б) индивидуалистические
- в) партисипативные
- г) эдхокраические

11) Сложный тип поведения, соединяющий в себе признаки естественного и театрального поведения, — это:

- а) девиантное поведение
- б) виртуальное поведение
- в) аддиктивное поведение
- г) делинквентное поведение

12) Важный и сложный опосредующий когнитивный процесс, с помощью которого человек придает значение элементам и явлениям окружающей среды, — это:

- а) мотив
- б) стимул
- в) восприятие
- г) осмысленность

13) Активность умственного процесса выбора и структурирования предшествующего и нового внутреннего опыта как фокусирование внимания внутри сферы сознания — это:

- а) осмысленность восприятия
- б) апперцептивность восприятия
- в) предметность восприятия
- г) активность восприятия

14) Сложное взаимодействующее единство избирательности, систематизации и интерпретации, направленное на познание того, что в данный момент воздействует на нас, — это:

- а) образность восприятия
- б) процесс восприятия
- в) свойства восприятия
- г) контрастность восприятия

15) Физиологической основой восприятия является комплексная деятельность:

- а) импульсов
- б) анализаторов
- в) жизненных ритмов
- г) нет правильного ответа

16) Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?

- а) межгрупповые
- б) межличностные
- в) все ответы верны
- г) между личностью и группой

17) Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?

- а) конфликтность
- б) лидерство
- в) полномочия

18) Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

- а) конфликт
- б) фрустрация
- в) стресс

19) Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации
- д) В демократическом стиле руководства

20) Что присуще харизматическому лидеру?

- а) обещание вознаграждения
- б) использование законной власти
- в) уверенность в себе и своих подчиненных

6.5 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 592 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-018939-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2063426> (дата обращения: 27.05.2024). — Режим доступа: по подписке.
2. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - 4-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 230 с. - ISBN 978-5-394-04604-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2083260> (дата обращения: 27.05.2024). — Режим доступа: по подписке.
3. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряхкина, Н. Ю. Марошина, Т.А. Бадикова. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 376 с. - ISBN 978-5-4499-3376-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2144466> (дата обращения: 27.05.2024). — Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. Организационное поведение : учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. - 256 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1070335> (дата обращения: 27.05.2024). — Режим доступа: по подписке.
2. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 383 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003293-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1710998> (дата обращения: 27.05.2024). — Режим доступа: по подписке.
3. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина, М.В. Черниковская, О.И. Шестернина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 333 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2015304. - ISBN 978-5-16-018507-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2015304> (дата обращения: 27.05.2024). — Режим доступа: по подписке.

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ: официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст: электронный.
2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова : официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis2/>. — Текст: электронный.
3. Консультант студента: электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст: электронный.
4. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст: электронный.
5. IPR BOOKS: электронно-библиотечная система. — Красногорск. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/>. — Текст: электронный.
6. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) : официальный сайт. — Москва. — <https://www.gosnadzor.ru/>. — Текст: электронный.

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Специальные помещения: Компьютерный класс. (38 посадочных мест), Доска для написания мелом - 1 шт. Компьютер ПК на базе Intel(R) Pentium(R) Gold G6405 CPU @ 4.10GHz - 13 шт. Компьютер Intel Pentium(R)-4 CPU @2.40GHz - 1 шт. Компьютер ПК на базе Intel CeleronCPU @2.40GHz - 2шт. Компьютер Intel Pentium(R) Dual-Core CPU E5200 @2.50GHz - 1 шт. Мультимедийный проектор Acer - 1 Web камера - 1шт. Колонки (комплект) - 1 шт. Рециркулятор - 1 шт. Экран для проектора S`OK CINEMA MOTOSCREEN - 1 шт.	ауд. <u>222</u> корп. <u>1</u>

Лист согласования РПД

Разработал

доц. каф. АУИТ

(должность)


(подпись)Мова Е. В.

(Ф.И.О.)

ст. преп.-совм. каф. АУИТ

(должность)


(подпись)Бецан Д. О.

(Ф.И.О.)

И.о. заведующего кафедрой
автоматизированного управления и
инновационных технологий


(подпись)Мова Е.В.

(Ф.И.О.)

Протокол № 1 заседания кафедры автоматизированного управления и
инновационных технологий от 09.07.2024г.

Согласовано

Председатель методической
комиссии по направлению подготовки
15.03.04 Автоматизация технологических
процессов и производств


(подпись)Мова Е.В.

(Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра


(подпись)Коваленко О.А.

(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	