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
18 8	технологий
	УТВЕРЖДАЮ И.о. проректора по учебной работе Д.В. Мулон
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ.
	Организационное поведение
	(наименование дисциплины)
15.03.04 Ar	втоматизация технологических процессов и производств
	(код, наименование направления)
Управл	ение и инновации в автоматизированных системах и
	еских процессах, Автоматизация и управление дорожно-
	транспортной инфраструктурой
	(профиль подготовки)
Квалификация	бакалавр
•	(Sava applymanus morth agreem)

очная, заочная (очная, очно-заочная, заочная)

Форма обучения

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	Код и наименование индикатора
содержание компетенции	компетенции	<u> </u>
Способен осуществлять	УК-3	УК-3.1. Знать: основные приемы и
социальное взаимодействие		нормы социального взаимодействия;
и реализовывать свою роль в		основные понятия и методы
команде		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
Способен использовать	УК-9	взаимодействия и работы в команде
	УК-9	УК-9.1. Знать различные категории лиц
базовые дефектологические знания в социальной и		с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические
профессиональной сферах		здоровья и их психофизические особенности
профессиональной сферах		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
3.e.	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)

№ π/π	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 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	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 Смиту. 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/г		Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
	Концептуальные	Организационное поведение и	2	Концептуальные	2	_	_
	принципы и	сопредельные менеджериальные		принципы и			
	основные элементы	дисциплины. Организационное		основные			
	организационного	поведение: понятие, цель, задачи,		элементы			
1	поведения	предмет, объект. Развитие науки об		организационного			
1		организационном поведении.		поведения			
		Уровни анализа организационного					
		поведения. Основные теоретические					
		подходы в теории организационного					
		поведения					
	Человек в системе	Понятие и функции поведения.	2	-	-	_	_
2	организационного	Классификации поведения					
	поведения	человека.					
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) /	Комплект контролирующих
3 K-3, 3 K-3	экзамен (при заочной форме	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	Оценка по национальной шкале
деятельности	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 заменителей 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 избежание». 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) апперциптивность 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. Выпряжкина, 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: <u>library.dstu.education.</u> 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. Mockba. 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

	Адрес
Наименование оборудованных учебных кабинетов	(местоположение)
паименование оборудованных учесных касинетов	учебных
	кабинетов
Специальные помещения:	
Компьютерный класс. (38 посадочных мест),	ауд. <u>222</u> корп. <u>1</u>
Доска для написания мелом - 1шт.	
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 Accer - 1 Web камера - 1шт.	
Колонки (комплект) - 1 шт.	
Рециркулятор - 1 шт.	
Экран для проектора S'OK CINEMA MOTOSCREEN - 1 шт.	

Лист согласования РПД

Разработал

доц. каф. АУИТ

(должность)

(подпись)

Мова Е. В.

ст. преп.-совм. каф. АУИТ

(должность)

me (nonnece)

<u>Бецан Д. О.</u>

И.о. заведующего кафедрой автоматизированного управления и инновационных технологий

(подпись)

Мова Е.В.

Протокол № 1 заседания кафедры автоматизированного управления и инновационных технологий от $\underline{\it Og}$. $\underline{\it O4}$.20 $\underline{\it L4}$ г.

Согласовано

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

(HOTHINGE)

Мова Е.В.

Начальник учебно-методического центра

(подпись)

<u>Коваленко О.А.</u> (Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения			
изменений			
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:		
Осно	вание:		
Подпись лица, ответственного за внесение изменений			
подинев лица, ответетвенного за внесение изменении			