ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5E8D50ED68C58A87E3A75E521F8D3ED
Владелец: Кононова Юлия Юрьевна
Действителен: с 16.09.2025 до 10.12.2026

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Новгородский филиал
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
_____Ю.Ю.Кононова

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Аудит и контроллинг персонала
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.10 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
(код и наименование РПД)

38.03.03. Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2025

Великий Новгород, 2025 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.п.н., доцент кафедры М и КП Каплунович С.М._____
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой менеджмента и кадровой политики - к.э.н., доцент Ратковская И.А.

РПД Организационное поведение одобрена на заседании кафедры менеджмента и кадровой политики.

Протокол от 16 мая 2025 года № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……...5
3. Содержание и структура дисциплины……..5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся…….8
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……10
6. Методические материалы для освоения дисциплины……..13
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"……..14
7.1. Основная литература……14
7.2. Дополнительная литература……14
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация…….15
7.4. Интернет-ресурсы……15
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….15

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.10 «Организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-2	Способен оказывать комплексные консультационно-информационные услуги по кадровым вопросам всех уровней управления персоналом в условиях взаимодействия с внешней средой	ПКс-2.1	Систематизирует информацию о процессах групповой динамики; определяет групповые роли членов группы; распределяет функционал среди членов группы в соответствии с групповыми ролями и статусами; расшифровывает социограмму и на основании этих данных дает рекомендации руководителю по работе с персоналом.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
В.Деятельность по обеспечению персоналом.	ПКс-2.1	на уровне знаний:знает особенности моделей поведения сотрудников, - знает методы прогнозирования поведения человека, - информирован об основах организационного поведения персонала.
		на уровне умений:демонстрирует владение методами ведения консультирования в соответствие с различными моделями поведения персонала и руководителя.
		на уровне навыков:оценка поведения человека, - проявляет гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и психофизиологических особенностей.
С. Деятельность по оценке и	ПКс-2.1	на уровне знаний:знает методы оценки личностных качеств и характеристик сотрудника.

аттестации персонала.		
		на уровне умений: демонстрирует владение методиками определения доминирующих мотивов поведения человека; -проводит оценку личностных качеств сотрудника; - проводит аналитику социограммы, выявляет особенности поведения личности в группе.
		на уровне навыков: соблюдает нормы этики делового общения.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов академических, 81 астрономических).

Количество академических часов, выделенных на контактную работуна очной/очно-заочной форме обучения:18/10 часов (лекции), 36/20 часов (практические занятия), 54/78часов на самостоятельную работу.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре, содержание дисциплины является логическим продолжением содержания предшествующих и параллельно преподающихся дисциплин: «Психология», «Социология управления», «Основы теории управления», «Социология», «Введение в профессию».

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1.	Организационное поведение как наука	18	2		4		12	С-Д, О, Э
Тема 2.	Социальные группы в организации и управление групповым поведением	30	6		12		12	С-Д, О, РИ, ТУ Работа с методиками
Тема 3.	Личность в организации. Управление индивидуальным поведением.	30	6		10		14	О, РИ, С-Д, ТУ
Тема 4.	Лидерство и	30	4		10		16	С-Д, О, КС,

	руководство в организации							К
								зачет
Промежуточная аттестация								
Всего:		108	18		36		54	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

* –формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), кейсы (КС), коллоквиум (К), эссе (Э), семинар-диспут (С-Д), РИ (ролевая игра), тренинговые упражнения -(ТУ).

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**КСР**		
Тема 1	Организационное поведение как наука	16	2		4		10	С-Д, О, Э
Тема 2	Социальные группы в организации и управление	34	4		6		24	С-Д, О, РИ, ТУ Работа с методиками

	групповым поведением							
Тема 3	Личность в организации. Управление индивидуальным поведением.	28	2		4		22	О, РИ, С-Д, ТУ
Тема 4	Лидерство и руководство в организации	30	2		6		22	С-Д, О, КС, К
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	10		20		78	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Организационное поведение как наука

Организационное поведение как наука. Сущность понятий «поведение», «организационное поведение». Междисциплинарный подход к изучению дисциплины. Объект и предмет организационного поведения. Методы исследования организационного поведения: опросы, сбор информации, наблюдения, эксперименты. История становления организационного поведения в России.

Практические занятия:семинар – диспут.

Анализ кейса «Способы воздействия на человека».

Тема 2. Социальные группы в организации и управление групповым поведением.

Социальные группы в организации: понятие, признаки и классификация. Стадии развития групп в организации.

Модели типов группового поведения: коллективизм и индивидуализм. Типы социальных групп в организации: трудовой коллектив, рабочая группа, команда.

Процесс командообразования. Принципы и условия создания команд. Социальные роли в команде (по Белбину). Факторы, влияющие на эффективность работы команды.

Групповая динамика, процессы групповой динамики. Факторы групповой сплочённости. Методы изучения групп в организации.

Практические занятия:Работа в микрогруппах с методиками по изучению групповой сплоченности.

Социометрия – как один из методов изучения эмоциональных контактов в группе.

Тренинговые упражнения по тимбилдингу .

Тема 3. Личность в организации. Управление индивидуальным поведением.

Понятия «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект», «работник» и их соотношение. Понятие «поведение работника». Факторы, влияющие на поведение работника в организации: восприятие, ценностные ориентации и установки, способности, компетентность, мотивация и др. Типы поведения личности в группе.

Разновидности поведения должностных лиц: обязательное, должное, желательное.

Модели организационного поведения работников. Ролевое поведение в организации. Удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации. Методики изучения поведения личности в организации.

Практические занятия:Семинар: «Что такое личность?»

Работа с методикой Холланда.

Работа с методиками по изучению личности.

Тренинговые упражнения по отработке основных моделей поведения личности в организации (работа в микрогруппах).

Тема 4. Лидерство и руководство в организации

Сущность понятия «руководство». Основы руководства в организации. Власть: понятие, инструменты и источники. Делегирование полномочий: понятие и принципы.

Сущность понятия «лидерство». Основы лидерства в организации. Основные теории лидерства: теории личностных качеств, поведенческие теории лидерства, ситуационный подход, теория харизматических качеств. Составляющие эффективного лидерства.

Отличия лидерства от руководства.

Практические занятия:

Семинар-дискуссия.

Ролевая игра.

Работа с кейсами по анализу поведения руководителя.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1.В ходе реализации дисциплины Б1.В.10 «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Организационное поведение как наука	Семинар-диспут, опрос,эссе
Социальные группы в организации и управление групповым поведением	Семинар-диспут, опрос, наблюдение в ходе ролевой игры, анализ результатов тренинговых упражнений, Оценка работы с диагностическими методиками
Личность в организации. Управление индивидуальным поведением.	Опрос, семинар-диспут, наблюдение в ходе ролевой игры, анализ результатов тренинговых упражнений
Лидерство и руководство в организации	Семинар-диспут, опрос, анализ и оценка выполненных кейсов, Коллоквиум

В процессе текущего контроля в течение семестра студенты выполняют предложенные задания по каждой теме дисциплины в рамках лекционных и практических занятий. Работа студента оценивается в том случае, если он принимает активное участие в работе, демонстрирует свою подготовку по теме.

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Организационное поведение как наука.

Вопросы к семинару - диспуту:

1.Раскройте черты организации как формы объединения людей и групп.

2. Любое ли поведение сотрудников в организации является организационным?

3. Какова роль руководителя в формировании организационного поведения сотрудников?

4. Можно ли сформировать унифицированное организационное поведение?

Проведение групповой дискуссии предполагает увидеть сформированность у студента способности работать в команде, отстаивать свою позицию. Также появляется возможность оценить:

- умение студента формулировать проблему,
- обосновывать пути ее возможного разрешения,
- умение вести цивилизованный диалог,
- отстаивать свою точку зрения,
- аргументировано и конструктивно подвергать критике позиции иных участников групповой дискуссии.

Анализ кейса «Способы воздействия на человека». Фрагмент кейса: «…Поведение Ю. Малевина вызвало беспокойство у руководителей подразделения. Хороший работник превратился в середняка. Что могло стать причиной изменения поведения Ю.Малевина?»

Цель: Научиться анализировать причины поведения индивида; научиться объяснять феномены общения.

Тема 2. Социальные группы в организации и управление групповым поведением.

Практическое занятие 1. Работа в микрогруппах с методиками по изучению групповой сплоченности.

Цель: научиться определять условия формирования групповой сплочённости; формирование навыков по диагностике уровня групповой сплоченности; развитие умений самостоятельной организации работы группы.

Этапы работы: - поиск методик по изучению групповой сплоченности;

– подготовка презентации - аннотация выбранной методики;

– презентация и демонстрация выбранной методики учебной группе .

Практическое занятие 2. Социометрия – как один из методов изучения эмоциональных контактов в группе.

Цели: научиться проводить социометрию и анализировать полученные результаты; развитие способности к работе на общий результат; формирование навыков применения полученных в эмпирических исследованиях данных для подготовки и обоснования решений в области социального и личностного развития человека.

Тренинговые упражнения по тимбилдингу[1].

Цель: установление доверительных взаимоотношений;

- организация совместной деятельности, нацеленной на достижения результата на основе кооперации, координации.

Тема 3. Личность в организации. Управление индивидуальным поведением.

Семинар.

Вопросы для обсуждения:

1.Раскройте содержание основных теорий поведения личности.

2. В чем отличие личности от индивидуальности?

3. Какова роль организации в формировании личности?

4.По какой причине возникает феномен отчужденного и приобщенного поведения работников и как он проявляется психологически?

Практические занятия:

*Практическое занятие 1.*Работа с методикой Холланда.

Практическое занятие 2. Работа с методиками по изучению личности.

Индивидуальная работа с последующим представлением результатов в группе.

[1]СитниковВ. Л. С41 Практикум по психологии командообразования : учеб. пособие /. В. Л. Ситников, А. В. Комарова, Т. В. Слотина, 2011.

Практическое занятие 3. Тренинговые упражнения по отработке основных моделей поведения личности в организации (работа в микрогруппах).

Тема 4. Лидерство и руководство в организации.

Практическое занятие 1. Семинар-дискуссия. Вопросы для дискуссии:

1. Может ли должностное лицо быть руководителем и лидером одновременно?

2. Перечислите известны вам основные методы управления. От чего будет зависеть предпочтение руководителем тех или иных методов управления?

3.Насколько устарел организационный феномен власти с точки зрения «кнута и пряника»?

4.Какие кризисы власти могут возникнуть у главы организации?

5. Перечислите причины, по которым успешный руководитель становится лидером.

Практическое занятие 2. Ролевая игра.

Цель: формирование лидерских качеств у студентов.

Практическое занятие 3. Работа с кейсами. Фрагмент кейса: «…Меня возмутила немолодая продавщица, которая обладала отталкивающей внешностью и громким, резким голосом. Ее раздражали самые простые вопросы покупателей, на которые она отвечала, перекосившись от злости. В конце концов и из меня она решила сделать свое подобие. Я возмутилась и высказала все, что о ней думаю»

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится в форме коллоквиума, включающего коллективное и индивидуальное устное собеседование и выполнение практического задания. Практическое задание проверяется сразу преподавателем, после чего выставляется оценка по дисциплине. Выполнение практических заданий и самостоятельной работы в течение семестра является обязательным для всех студентов. Студенты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные данной рабочей программой, не допускаются к зачету.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-2.1. Систематизирует информацию о процессах групповой динамики; определяет групповые роли членов группы; распределяет функционал среди членов группы в соответствии с групповыми ролями и статусами; расшифровывает социограмму и на основании этих данных дает рекомендации руководителю по работе с персоналом.	- проводит сбор и анализ информации о процессах групповой динамики ; - на основе диагностического инструментария определяет групповые роли членов группы; - распределяет функционал среди членов рабочих и проектных групп; - умеет расшифровывать социограмму и на основании этих данных давать рекомендации руководителю по работе с персоналом.	- называет основные процессы групповой динамики; проводит их сравнительный анализ; - поясняет выбор тех или методов для организации групповой деятельности; - грамотно (в соответствии с алгоритмом) анализирует составленную социограмму в соответствии с алгоритмом; - сформулированные рекомендации по работе с группой адекватны особенностям и уровню развития группы; - владеет профессиональной терминологией; - аргументированно отвечает на все поставленные вопросы.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерные вопросы для коллоквиума (фрагмент):

Вопрос	Компонент компетенции
Что такое групповая динамика?	ПКс-2.1. Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и консультировать руководителей подразделений и организации по этим вопросам
В каких групповых явлениях, процессах проявляется групповая динамика?	
Поясните отличия формирования команды и рабочей группой.	
В чем состоит особенность адаптации сотрудников с лидерскими качествами + привести пример из профессиональной деятельности.	

Пример практических заданий, входящих в процедуру коллоквиума.

Ситуация 1. Вы – лидер в своей команде на протяжении многих лет.

Но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша помощь и поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место. В очередной раз, когда он обратился к вам за помощью, Вы говорите ему:…(продолжите и обоснуйте свои действия).

Ситуация 2. Перед Вами 2 социограммы (сделаны по результатам проведенной социометрии с периодичностью 1 раз за календарный год) отдела финансов. Дайте характеристику процессам групповой динамики данного отдела.

Шкала оценивания коллоквиума.

При оценке ответа учитываются следующие критерии:

- адекватно оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики;

- реализует свою позицию и роль в группе; слышит и слушает других членов команды.

- умеет применять групповые методы взаимодействия

- определяет задачи командной и групповой работы, а также роли участников командной работы.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он:

- демонстрирует систематизированные знания по дисциплине,

- уверенно владеет теоретическими положениями изучаемой темы и может показать их применение на практике при решении задания;

- исчерпывающе, последовательно, четко и логически излагает свои мысли при ответе;

-свободно справляется с дополнительными вопросами,

- демонстрируют знание современной учебной и научной литературы;

- способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;

- владеет понятийным аппаратом;

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он:

- не знает значительной части программного материала,

- допускает существенные ошибки.

-- допускает принципиальные ошибки в ответе на вопросы экзаменационного билета;

- демонстрируют незнание теории и практики.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно также опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации СРС. Самостоятельная работа студента является одной из важнейших составляющих учебного процесса, в ходе которого происходит формирование знаний, умений и навыков самостоятельной работы в учебной, научной, профессиональной деятельности, профессионально значимых качеств личности будущего специалиста, способности принимать на себя ответственность, самостоятельно решать проблемы, находить конструктивные решения, выход из кризисной ситуации и т.д.

Самостоятельная работа студента включает в себя ряд составляющих:

-самостоятельное изучение теоретических разделов дисциплины по заданию преподавателя;

-работа с лекционным материалом (повторение, углубленное изучение и т.д.);

- изучение и конспектирование дополнительной литературы в соответствии с программой курса;

-подготовку к практическим занятиям;

-подготовку к контрольной работе;

-подготовку к экзамену.

Самостоятельное выполнение заданий по темам практических занятий обеспечивает закрепление и углубление теоретических знаний, полученных в процессе изучения данной дисциплины. Отчеты по практическим занятиям представляются в виде презентаций.

Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; проведение письменного опроса; проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; защита отчетов о проделанной работе.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение:

1. История развития науки об организационном поведении.
2. Особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла организации.
3. Управление изменениями в организации: понятие и особенности регулирования поведения.
4. Социальные группы в организации: понятие, признаки, классификация.
5. Коммуникативное поведение руководителя.
6. Власть в организации: инструменты, источники и ресурсы.
7. Стили руководства (лидерства): понятие, классификация, особенности применения.
8. Ролевая структура персонала.

*Рекомендации по самостоятельному изучению те*м (см. вопросы выше):

1. Подберите соответствующие литературные источники по изучаемому вопросу (учебники, научные статьи, периодические издания, сайты и т.д.).
2. В соответствии с темой, выберите основную информацию из литературных источников.
3. Составьте план и краткий конспект по изучаемому вопросу с таблицами, схемами (если необходимо для лучшего запоминания).
4. Отметьте на полях возникшие при прочтении вопросы, непонятные и незнакомые термины.
5. Не забудьте в конспекте указать первоисточник материалов, из которых состоит конспект.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

1. Соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы ;

2. соответствие целям и задачам дисциплины ;

3. постановка проблемы, корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение ;

4. логичность и последовательность в изложении материала ;

5. способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами ;

6. способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса ;

7. умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию ;

8. навыки планирования и управления временем при выполнении работы ;

9. обоснованность выводов;

10. правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.);

11. обязательное использование отечественных и иностранных источников (можно в переводе), опубликованных за последние 5 лет.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

– важен не объем запоминаемой информации, а качество ее усвоения, степень понимания прочитанного и осознанности воспроизводимого при ответе на семинарском занятии;

–не следует пренебрегать дополнительной литературой, особенно изданиями, относящимися к разряду популярных, в которых некоторые сложные моменты излагаются в более удобной для усвоения форме, чем в стандартном вузовском учебнике;

При выполнении практических заданий рекомендуется:

–сначала внимательно прочитать само задание, цель его выполнения,

–руководствуйтесь методическими рекомендациями, предложенными для его выполнения,

–повторить необходимые законы, принципы, определения и правила;

–объективно оценить правильность выполненного задания, ориентируясь на критерии оценки задания.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Абрамов М. А. Организационное поведение: учебник / М. А. Абрамов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2025. — 332 с. — ISBN 978-5-222-41266-4. - Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.-URL: https://e.lanbook.com/book/516828 (дата обращения: 18.06.2026).

2. Айдаркина Е. Е. Организационное поведение: учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2025. - 159 с. – ISBN 978-5-9275-5048-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2252557 (дата обращения: 18.06.2026).

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, 2025. — 178 с.

4. Дементьева А. Г. Организационное поведение : учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 712 с. -7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2237195 (дата обращения: 18.06.2026).

5. Спивак В. А. Организационное поведение : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559740 (дата обращения: 19.04.2025).

7.2. Дополнительная литература

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. —-592 с. - (Высшее образование). - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2063426 (дата обращения: 19.04.2025).

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией С. А. Баркова. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/536102 (дата обращения: 19.04.2025).

3. 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: 19.04.2025)

4. Мусийчук С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Мусийчук, М. В. Мусийчук. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 193 с. - ISBN 978-5-9765-3790-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1861734 (дата обращения: 19.04.2025).

5. 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: 19.04.2025).

6. Спивак В.А. Организационное поведение: конспект лекций.- М.: Изд-во Юрайт, 2011. – 207с.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация*(нормативные правовые акты и нормативные методические документы, иная правовая информация (при наличии)*

1.Справочная правовая система «Консультант Плюс».

2. Справочная правовая система «Гарант».

7.4. Интернет-ресурсы*(базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы)*.

1. lib.usue.ru. На сайте представлен перечень электронных ресурсов и учебников по организационному поведению, в том числе «Киберленинка», Jobrade.ru, eLibrary и другие.

2. openedu.ru. На ресурсе есть онлайн-курс «Организационное поведение», подготовленный на базе НИУ ВШЭ. Курс позволяет ознакомиться с основными подходами и результатами исследований, нацеленными на понимание поведения людей в организационной среде.

3. post.nghiatu.com. На сайте есть краткое вводное руководство по организационному поведению, которое объясняет методологии, применяемые в этой области.

4 tutorialspoint.com. Ресурс содержит дополнительную информацию об организационном поведении, а также видеокурсы по этому вопросу.

8.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.

Для обеспечения обучения студентов по данной дисциплине учебное заведение располагает следующей материально-технической базой:

для проведения лекционных занятий: аудитории с видеопроекционным оборудованием для презентаций и (в случае необходимости) средствами звуковоспроизведения, имеющие доступ в сеть интернет;

для проведения практических занятий (в том числе индивидуальных и групповых консультаций): аудитории для проведения практических занятий, оборудованные учебной мебелью и возможностью ее перемещения, ноутбуком (в случае необходимости);

для самостоятельной работы студентов: аудитории, оборудованные учебной мебелью, имеющие беспроводной доступ в сеть Интернет; читальный зал библиотеки, оснащенный компьютерами с доступом к электронно-библиотечным системам и сети Интернет.

Для обеспечения учебного процесса студентов в электронной информационной образовательной среде филиала может использоваться следующее лицензионное программное обеспечение:

1.	Операционная система MicrosoftWindowsXP-10
2.	Пакет программ для работы с документами Microsoft Office 2003-2017
3.	Антивирусная программа Kaspersky Endpoint Security 6-10
4.	Справочная правовая система «Консультант Плюс»
5.	Электронно-библиотечная система филиала.
6.	Поисковые системы Yandex, Google

При обучении лица с ограниченными возможностями здоровья или инвалида учебный процесс организован в 103 аудитории, расположенной на 1 этаже. Данный этаж доступен для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата. Имеется визуальная и тактильная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в архитектурном пространстве 1 этажа образовательной организации. В аудитории 103 в случае необходимости может быть оборудовано место для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата. Увеличен размер зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличена ширина прохода между рядами столов. Стол для лица с нарушением опорно-двигательного аппарата располагается в ряду у дверного проема. Аудитория оснащена техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения и звукоусиления, экран, доступ в сеть Интернет, мобильная точка доступа (лицу с ОВЗ или инвалиду для обучения предоставляется персональный ноутбук с программой увеличения изображения, контрастного представления информации).

Рядом с аудиторией 103 имеется помещение санитарно-гигиенической комнаты, доступной для маломобильных обучающихся.