Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Минакова Ирина Вячеславна
Должность: декан ФГУиМО
Дата подписания: 02.09.2026 10:50:50
Уникальный программный ключ:
0ee879b70f541c56a4cd5d873b77dcd0f25a3ee300c701f9bc543eaf1fdcf65a

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Организационное поведение»

Цель преподавания дисциплины состоит в формировании навыков планирования и организации командной работы, определения и реализации личностных приоритетов, а также формировании и оценки целей и задач исследований.

Задачи изучения дисциплины:

– формирование способности вырабатывать стратегию сотрудничества и на её основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели;

– получение навыков планирования и корректировки работы команды с учётом интересов, особенностей поведения и мнений её членов;

– формирование способности разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учёта интересов всех сторон;

– обучение навыкам оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные);

– обучение навыкам оптимально использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания.

– формирование способности формировать приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

– формирование навыка определять последовательность решения задач;

– обучение способности формулировать критерии принятия решения.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

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

УК-6 – способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

ОПК-1 – способность формулировать цели и задачи исследования, выявлять приоритеты решения задач, выбирать критерии оценки.

Разделы дисциплины: Основы организационного поведения. Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации. Личность и организация. Мотивация и результативность организации. Самоменеджмент. Процесс принятия и реализации управленческих решений. Методы разработки и принятия управленческих решений. Эффективность управленческих решений.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
государственного управления и
международных отношений
(наименование ф-та полностью)

_____ И.В. Минакова
(подпись, инициалы, фамилия)

«21» 04 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике»
наименование направленности (профиля, специализации)

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

Курск – 2020

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета (протокол №7 «25» февраля 2020 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике» на заседании кафедры таможенного дела и мировой экономики протокол №20 от «22» апреля 2020 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

И.о. зав. кафедрой _____ Солодухина О.И.

Разработчик программы

к.э.н., доцент _____ Головин А.А.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Согласовано:

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета протокол № 6 « 26 » 02 20 21 г., на заседании кафедры ТТиМЭ, 10.02.2021г., №13.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Дерков Н.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета протокол № 7 « 28 » 02 20 22 г., на заседании кафедры ТиМЭ, Протокол №16 от 01.03.2022 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Дерков Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета протокол № 9 « 27 » 02 20 23 г., на заседании кафедры ТиМЭ, протокол № 18 от 27.02.2023 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Дерков Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от «27» 03 2024 г., на заседании кафедры ТОиМЭ Протокол №30 от 27.03.2024 г

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой Дорман Н.В.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от «31» 03 20 25 г., на заседании кафедры ТОиМЭ Протокол №28 от 31.03.2025 г

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой Дорман Н.В.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № 8 от «24» 04 20 26 г., на заседании кафедры ТОиМЭ Протокол №24 от 24.04.2026 г

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой Дорман Н.В.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № ___ от «___» _____ 20____ г., на заседании кафедры

_____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью дисциплины является формирование навыков планирования и организации командной работы, определения и реализации личностных приоритетов, а также формирование и оценка целей и задач исследований.

1.2 Задачи дисциплины

Основными обобщёнными задачами дисциплины являются:

– формирование способности вырабатывать стратегию сотрудничества и на её основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели;

– получение навыков планирования и корректировки работы команды с учётом интересов, особенностей поведения и мнений её членов;

– формирование способности разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учёта интересов всех сторон;

– обучение навыкам оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные);

– обучение навыкам оптимально использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания.

– формирование способности формировать приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

– формирование навыка определять последовательность решения задач;

– обучение способности формулировать критерии принятия решения.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
1	2	3	4
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	***Знать:*** – историю становления и направления развития организационного поведения; – понятие и методы исследования организационного поведения; – понятие группы и их виды; – понятие и виды организации; ***Уметь:*** – находить сходства и различия групп и команд; – определять преимущества и недостатки групповой работы.

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
1	2	3	4
			Владеть: – навыками оценки феномена лидерства.
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	***Знать:*** – причины создания формальных и неформальных групп; – стадии развития и характеристики групп; ***Уметь:*** – управлять лидерством; – использовать условия и факторы эффективности групповой работы. ***Владеть:*** – навыками делегирования полномочий и ответственности; – навыками оценки эффективности деятельности организации.
		УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	***Знать:*** – природу лидерства; – истоки и классические исследования лидерства. ***Уметь:*** – использовать властный аспект организационного лидерства. ***Владеть:*** – методами управления конфликтами в группах.
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного - задания	***Знать:*** – теории поведения личности; – сущность и содержание мотивации; – порядок взаимодействия личности и организации; – современные теории мотивации. ***Уметь:*** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности; – организовывать систему мотивации. ***Владеть:*** – навыками оценки удовлетворённости трудом; – навыками мотивации и стимулирования; – навыками оценки результативность мотивации;.
		УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным - критериям	***Знать:*** – процесс формирования и развития личности; – определения и функции установок; – необходимость, природу и преимущества самоменеджмента. ***Уметь:*** – использовать инструменты самоменеджмента; – самоорганизовываться.

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
1	2	3	4
			Владеть: – навыками инвентаризации своего времени; – навыками изменения установок; – оценивать вовлеченность в работу и приверженность организации.
ОПК-1	Способен формулировать цели и задачи исследования, выявлять приоритеты решения задач, выбирать критерии оценки	ОПК-1.2 Определяет последовательность решения задач	***Знать:*** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию методов принятия управленческих решений; – этапы рационального решения проблем. ***Уметь:*** – использовать методы, применяемые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив; – проводить диагностику и идентификацию проблем. ***Владеть:*** – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления; – расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений.
		ОПК-1.3 Формулирует критерии принятия решения	***Знать:*** – сущность анализа альтернатив действий; – ответственность в системе разработки и реализации управленческих решений. ***Уметь:*** – осуществлять целевую ориентацию управленческих решений; – применять методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив; – применять методы реализации решения и контроля. ***Владеть:*** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющих.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули») основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 - Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	26
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	81,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Основы организационного поведения	Понятие и методы исследования организационного поведения. История становления и направления развития организационного поведения. Понятие и виды организации. Эффективность деятельности организации.
2.	Формирование группового поведения в организации	Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление конфликтами в группах.
3.	Лидерство в организации	Природа лидерства. Лидер организации. Истоки и классические исследования лидерства. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.
4.	Личность и организация	Взаимодействие личности и организации в разных моделях ОП. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Удовлетворение трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.
5.	Мотивация и результативность организации	Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.
6.	Самоменеджмент	Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента. Инвентаризация своего времени. Инструменты самоменеджмента.

7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	Подходы к принятию управленческих решений. Этапы рационального решения проблем. Целевая ориентация управленческих решений. Диагностика и идентификация проблем. Сущность анализа альтернатив действий. Организация разработки и выполнения управленческих решений.
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	Классификация методов принятия управленческих решений. Методы, применяемые на этапе диагностики проблем. Методы генерации альтернатив. Креативность как основа выработки нестандартных (уникальных) решений. Методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив. Методы реализации решения и контроля.
9.	Эффективность управленческих решений	Эффективность управленческих решений и её составляющие. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений (традиционные подходы). Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления (концепции VBM). Ответственность в системе разработки и реализации управленческих решений.

Таблица 4.1.2 –Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Основы организационного поведения	2	–	1	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 1 РЗ, СРС 2	УК-3
2.	Формирование группового поведения в организации	2	–	2	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 3 РЗ, СРС 4	УК-3
3.	Лидерство в организации	0	–	3	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 5 РЗ, СРС 6	УК-3
4.	Личность и организация	2	–	4	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 7 РЗ, СРС 8	УК-6
5.	Мотивация и результативность организации	0	–	5	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 9 РЗ, СРС 10	УК-6
6.	Самоменеджмент	0	–	6	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 11 РЗ, СРС 12	УК-6
7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	2	–	7	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 13 РЗ, СРС 14	ОПК-1
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	0	–	8	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 15 РЗ, СРС 16	ОПК-1
9.	Эффективность управленческих решений	0	–	9	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 17 РЗ, СРС 18	ОПК-1

УО – устный опрос, С – сообщение, Т – тестирование, РЗ – решение разноуровневых задач, СРС – самостоятельная работа студентов.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1.	Основы организационного поведения	2
2.	Формирование группового поведения в организации	2
3.	Лидерство в организации	2
4.	Личность и организация	2
5.	Мотивация и результативность организации	2
6.	Самоменеджмент	2
7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	2
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	2
9.	Эффективность управленческих решений	2
Итого		18

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Основы организационного поведения	1-2 неделя	9
2.	Формирование группового поведения в организации	3-4 неделя	9
3.	Лидерство в организации	5-6 неделя	9
4.	Личность и организация	7-8 неделя	9
5.	Мотивация и результативность организации	9-10 неделя	9
6.	Самоменеджмент	11-12 неделя	9
7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	13-14 неделя	9
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	15-16 неделя	9
9.	Эффективность управленческих решений	17-18 неделя	9,9
Итого			81,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

• библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

• имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

• путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

• путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

• путем разработки:

– методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

– тем рефератов;

– вопросов к зачету;

–методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных и общепрофессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами ООО «Энергоаудит», ОАО «Курские электрические сети».

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Лекция «Основы организационного поведения»	Интерактивная лекция	2
2.	Лекция «Формирование группового поведения в организации»	Интерактивная лекция	2
3.	Практическое занятие «Лидерство в организации»	Дискуссия	2
4.	Лекция «Личность и организация»	Интерактивная лекция	2
5.	Практическое занятие «Мотивация и результативность организации»	Дискуссия	2
6.	Практическое занятие «Самоменеджмент»	Дискуссия	2
7.	Лекция «Процесс принятия и реализации управленческих решений»	Интерактивная лекция	2
8.	Практическое занятие «Методы разработки и принятия управленческих решений»	Дискуссия	2
Итого:			16

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Организация, планирование и управление энергетическим производством Организационное поведение Учебная ознакомительная практика	Управление персоналом в электроэнергетической отрасли	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Организационное поведение Учебная ознакомительная практика	Управление персоналом в электроэнергетической отрасли Учебная практика по получению первичных навыков работы с программным обеспечением применительно к области (сфере) профессиональной деятельности	Моделирование и проектирование электроэнергетических процессов Энергетический менеджмент Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-1 Способен формулировать цели и задачи исследования, выявлять приоритеты решения задач,	Организационное поведение Учебная ознакомительная практика	Учебная практика по получению первичных навыков работы с программным обеспечением применительно к области (сфере) профессиональной деятельности	Энергосберегающие технологии Экономика энергетических компаний Энергетический менеджмент

выбирать критерии оценки			Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3/ начальный	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	**Знать:** – историю становления и направления развития организационного поведения. **Уметь:** – определять преимущества и недостатки групповой работы. **Владеть:** – навыками делегирование полномочий и ответственности.	**Знать:** – историю становления и направления развития организационного поведения; – понятие и методы исследования организационного поведения; – понятие группы и их виды. **Уметь:** – определять преимущества и недостатки групповой работы; – находить сходства и различия групп и команд; – использовать властный аспект организационного лидерства. **Владеть:** – навыками делегирование полномочий и ответственности; – навыками оценки феномена лидерства; – методами управления конфликтами в группах.	**Знать:** – историю становления и направления развития организационного поведения; – понятие и методы исследования организационного поведения; – понятие группы и их виды; – понятие и виды организации; – причины создания формальных и неформальных групп; – стадии развития и характеристики групп; – природу лидерства; – истоки и классические исследования лидерства. **Уметь:** – определять преимущества и недостатки групповой работы; – находить сходства и различия групп и команд; – использовать властный аспект организационного лидерства; – управлять лидерством; – использовать условия и факторы эффективности групповой работы. **Владеть:** – навыками делегирование полномочий и ответственности; – навыками оценки феномена лидерства; – методами управления конфликтами в группах;

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				– навыками оценки эффективности деятельности организации.
УК-6/ начальный	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного - задания УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным - критериям	**Знать:** – теории поведения личности; – сущность и содержание мотивации. **Уметь:** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности. **Владеть:** – навыками инвентаризации своего времени; – навыками мотивации и стимулирования.	**Знать:** – теории поведения личности; – сущность и содержание мотивации; – порядок взаимодействия личности и организации; – современные теории мотивации. **Уметь:** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности; – использовать инструменты самоменеджмента; – самоорганизовываться. **Владеть:** – навыками инвентаризации своего времени; – навыками мотивации и стимулирования; – навыками оценки результативность мотивации; – навыками изменения установок.	**Знать:** – теории поведения личности; – сущность и содержание мотивации; – порядок взаимодействия личности и организации; – современные теории мотивации; – процесс формирования и развития личности; – определения и функции установок; – необходимость, природа и преимущества самоменеджмента. **Уметь:** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности; – использовать инструменты самоменеджмента; – самоорганизовываться; – организовывать систему мотивации. **Владеть:** – навыками инвентаризации своего времени; – навыками мотивации и стимулирования; – навыками оценки результативность мотивации; – навыками изменения установок; – навыками оценки удовлетворённости трудом; – оценивать вовлеченность в работу и приверженность организации.
ОПК-1/ начальный	ОПК-1.2 Определяет последовательность решения задач. ОПК-1.3 Формули-	**Знать:** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию	**Знать:** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию	**Знать:** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	рует критерии принятия решения.	методов принятия управленческих решений. **Уметь:** – использовать методы, применяемые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив. **Владеть:** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющих; – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления.	методов принятия управленческих решений; – этапы рационального решения проблем; – сущность анализа альтернатив действий; **Уметь:** – использовать методы, применяемые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив; – проводить диагностику и идентификацию проблем; – осуществлять целевую ориентацию управленческих решений; **Владеть:** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющие; – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления; – навыками организации разработки и выполнения управленческих решений.	методов принятия управленческих решений; – этапы рационального решения проблем; – сущность анализа альтернатив действий; – ответственность в системе разработки и реализации управленческих решений. **Уметь:** – использовать методы, применяемые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив; – проводить диагностику и идентификацию проблем; – осуществлять целевую ориентацию управленческих решений; – применять методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив; – применять методы реализации решения и контроля. **Владеть:** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющие; – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления; – расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений; – навыками организации разработки и выполнения управленческих решений.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Основы организационного поведения	УК-3	Лекция, практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	1	Согласно табл.7.2
2.	Формирование группового поведения в организации	УК-3	Лекция, практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	2	Согласно табл.7.2
3.	Лидерство в организации	УК-3	Практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	3	Согласно табл.7.2
4.	Личность и организация	УК-6	Лекция, практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	4	Согласно табл.7.2
5.	Мотивация и результативность организации	УК-6	Практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	5	Согласно табл.7.2
6.	Самоменеджмент	УК-6	Практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	6	Согласно табл.7.2
7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	ОПК-1	Лекция, практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	7	Согласно табл.7.2
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	ОПК-1	Практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	8	Согласно табл.7.2
9.	Эффективность управленческих решений	ОПК-1	Практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	9	Согласно табл.7.2

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы собеседования по разделу (теме) дисциплины: Основы организационного поведения.

1. Понятие и методы исследования организационного поведения.
2. История становления и направления развития организационного поведения.
3. Понятие и виды организации.
4. Эффективность деятельности организации.

Темы сообщений по разделу (темы) дисциплины: Формирование группового поведения в организации.

1. Управленческие группы.
2. Производственные группы.
3. Научно-исследовательские группы.
4. Высокоразвитые группы.
5. Слаборазвитые группы.

Тестовое задание по разделу (теме) дисциплины: Лидерство в организации.

1. Образ строгого, но любимого отца-лидера, способного подавить отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе – это …

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

2. В ком люди видят исполнение своих желаний, соответствующих определённым групповым стандартам?

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

3. Он выступает как объединяющая сила, поэтому его уважают. Его роль состоит в том, что нужды коллектива он воспринимает как свои собственные. О ком идёт речь?

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

4. Привлекает к себе способностью видеть новое, браться за решения проблем, которые могут казаться неразрешимыми или опасными. О ком идёт речь?

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

5. Волевой, уверенный в своих силах человек, первым идёт на встречу с опас-

ностью и неизвестностью. Готов отстаивать то, во что верит, не склонен к уступкам. О ком идёт речь?

а) творец;

б) организатор;

в) борец;

г) соверен.

Разноуровневые задачи по разделу (теме) дисциплины: Личность и организация.

Задачи репродуктивного уровня.

Вы - руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».

2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».

3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Задачи реконструктивного уровня.

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8:15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.

2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.

3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»

4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Задачи творческого уровня.

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьёз доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.

2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.

3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.

4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Задания для самостоятельной работы студента по разделу (теме) дисциплины: Мотивация и результативность организации.

Изучить и законспектировать следующие вопросы:

1. Механизм мотивации.
2. Организация и содержание труда как фактор мотивации.
3. Результативность мотивации.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утверждённый в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

– закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
– открытой (необходимо вписать правильный ответ),
– на установление правильной последовательности,
– на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения
промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Локус контроля – это …

Задание в открытой форме:

2. Осознанная необходимость в тех или иных материальных, культурных благах, социальных и духовных ценностях; это состояние неудовлетворенности субъекта наличием или отсутствием какого-либо объекта – это …

а) мотив;

б) интерес;

в) потребность;

г) мотивация.

Задание на установление правильной последовательности,

3. Расположите в правильной последовательности этапы метода Дельфи:

а) формирование рабочей группы;

б) выбор экспертов;

в) составление анкеты;

г) опрос экспертов;

д) обобщение экспертных заключений.

Задание на установление соответствия:

4. Сопоставьте аббревиатуры с их расшифровкой:

1) SVA;

2) EVA;

3) CFROI;

4) CVA;

а) добавленная стоимость акционерного капитала;

б) экономическая добавленная стоимость;

в) внутренняя норма доходности капитала;

г) добавленный поток денежных средств.

Компетентностно-ориентированная задача:

5. Выберите одну значимую для вас долгосрочную цель в какой-либо ключевой области жизни. Составьте долгосрочный план достижения этой цели, записав все формулировки в результато-ориентированном виде.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 «Основы организационного поведения»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №2 «Формирование группового поведения в организации»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №3 «Лидерство в организации»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №4 «Личность и организация»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №5 «Мотивация и результативность организации»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №6 «Самоменеджмент»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №7 «Процесс принятия и реализации управленческих решений»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №8 «Методы разработки и принятия управленческих решений»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №9 «Эффективность управленческих решений»	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
СРС	3		30	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

– задание в закрытой форме –2 балла,

– задание в открытой форме – 2 балла,

– задание на установление правильной последовательности – 2 балла,

– задание на установление соответствия – 2 балла,

– решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 09.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.

2. Шапиро, С.А. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / С.А. Шапиро. – Москва: КНОРУС, 2012. – 352 с.

8.2 Дополнительная учебная литература

3. Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева. – Казань: Издательство КНИТУ, 2013. – 104 с. – Режим доступа: biblioclub.ru

4. Ершова, И.Г. Теория организации [Текст]: учебное пособие / ред. Э.Н. Кузьбожев. – Курск: КГТУ, 2001. – 255 с.

5. Захарова, Т.И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 344 с. - Режим доступа: biblioclub.ru

6. Колокнева, М.В. Теория организации в вопросах и ответах [Текст]: учебное пособие / М.В. Колокнева. – М.: [ТКВелби], 2004. – 280 с.

7. Мильнер, Б.З. Теория организации [Текст]: учебник / Б.З. Мильнер. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2005. – 648 с.

8. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / под ред. Г.Р. Латфуллина. – СПб.: Питер, 2006. – 272 с.

9. Парахина, В.Н. Теория организации [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко. – М.: КноРус, 2004. – 304 с.

10. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826 (дата обращения: 09.02.2021). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

11. Смиронов, Э.А. Теория организации [Текст]: учебное пособие / Э.А. Смиронов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 248 с.

12. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.

13. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебник для магистров / В.Г. Антонов [и др.]; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко; Гос. ун-т упр. – Москва: Юрайт, 2015. – 471 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организационное поведение : методические указания для подготовки к практическим занятиям для обучающихся по направлению подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника» магистерских программ «Менеджмент в электроэнергетике» и «Электроэнергетические системы, сети, электропередачи, их режимы, устойчивость и надѐжность» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ар. А. Головин [и др.]. - Электрон. текстовые дан. (363 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 28 с. : табл. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. - Текст : электронный.

2. Организационное поведение : методические указания для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника» магистерских программ «Менеджмент в электроэнергетике» и «Электроэнергетические системы, сети, электропередачи, их режимы, устойчивость и надѐжность» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ар. А. Головин [и др.]. - Электрон. текстовые дан. (302 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 30 с. : табл. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-экономические журналы в библиотеке университета:

1. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом».
2. Журнал «Мировая экономика и международные отношения».
3. Журнал «Проблемы теории и практики управления».
4. Журнал «Российский экономический журнал».
5. Журнал «Управление персоналом».
6. Журнал «ЭКО: Экономика и организация промышленного производства».
7. Журнал «Экономика и организация промышленного производства».
8. Журнал «Экономический анализ: теория и практика».
9. Журнал «Эксперт».
10. Журнал «Энергия: экономика, техника, экология».

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

9.1 Электронно-библиотечные системы:

1. http://www.biblioclub.ru – ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
2. http://www.elibrary.ru – Научная электронная библиотека eLibrary.
3. http://www.library.кstu.kursk.ru – Электронная библиотека ЮЗГУ.
4. http://www.prlib.ru – Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина.
5. http://нэб.рф – Информационная система «Национальная электронная библиотека».

9.2 Современные профессиональные базы данных:

1. http://kurskstat.gks.ru – База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области.
2. http://www. diss.rsl.ru – База данных Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки.
3. http://www. polpred.com – База данных «Polpred.com Обзор СМИ».

4. http://www.apps.webofkpowledge.com – База данных Web of Science.
5. http://www.dlib.eastview.com – База данных периодики «EastView».
6. http://www.scopus.com – База данных Scopus.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят сообщения по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами сообщений.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Организационное поведение»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путём отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приёмов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьёзная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и чётко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответству-

ющими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа даёт студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Организационное поведение» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Организационное поведение» – закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Office 2016
2. Kaspersky Endpoint Security Russian Edition
3. Информационно-справочные системы:

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru.

– Информационно-аналитическая система Science Index [Электронный ресурс]. Режим доступа: электронный читальный зал периодических изданий научной библиотеки ЮЗГУ.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы (аудитория с компьютерами). Оборудование аудиторий: столы и стулья для обучающихся, стол и стул для преподавателя, доска, экран на штативе DINON, проектор BenQ MP626, ноутбук Samsyng R 510. Компьютерный класс имеет персональные компьютеры в количестве, соответствующем числу студентов в подгруппе. Все компьютеры имеют выход в интернет.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а

также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесённых в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	заменен-ных	аннулирован-ных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
государственного управления и
международных отношений
(наименование ф-та полностью)

_____ И.В. Минакова
(подпись, инициалы, фамилия)

«21» 04 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике»
наименование направленности (профиля, специализации)

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

Курск – 2020

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета (протокол №7 «25» февраля 2020 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике» на заседании кафедры таможенного дела и мировой экономики протокол №20 от «22» апреля 2020 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

И.о. зав. кафедрой _____ Солодухина О.И.

Разработчик программы

к.э.н., доцент _____ Головин А.А.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Согласовано:

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета протокол № 6 « 26 » 02 20 21 г., на заседании кафедры ТДиМЭ, 10.02.2021г., № 13.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Дерюга И.В.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета протокол № 7 « 28 » 02 20 22 г., на заседании кафедры ТДиМЭ, Протокол №16 от 01.03.2022 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Дерюга И.В.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Учёным советом университета протокол № 9 « 27 » 02 20 23 г., на заседании кафедры ТДиМЭ, протокол № 18 от 27.02.2023 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Дерюга И.В.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от «27» 03 2024 г., на заседании кафедры ТФиЭЭ Протокол №30 от 27.03.2024г

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой Дорин Ж.В.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № ___ от «___» _____ 20____ г., на заседании кафедры

_____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № ___ от «___» _____ 20____ г., на заседании кафедры

_____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике», одобренного Ученым советом университета протокол № ___ от «___» _____ 20____ г., на заседании кафедры

_____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью дисциплины является формирование навыков планирования и организации командной работы, определения и реализации личностных приоритетов, а также формирование и оценка целей и задач исследований.

1.2 Задачи дисциплины

Основными обобщёнными задачами дисциплины являются:

– формирование способности вырабатывать стратегию сотрудничества и на её основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели;

– получение навыков планирования и корректировки работы команды с учётом интересов, особенностей поведения и мнений её членов;

– формирование способности разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учёта интересов всех сторон;

– обучение навыкам оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные);

– обучение навыкам оптимально использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания.

– формирование способности формировать приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

– формирование навыка определять последовательность решения задач;

– обучение способности формулировать критерии принятия решения.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
1	2	3	4
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	***Знать:*** – историю становления и направления развития организационного поведения; – понятие и методы исследования организационного поведения; – понятие группы и их виды; – понятие и виды организации; ***Уметь:*** – находить сходства и различия групп и команд; – определять преимущества и недостатки групповой работы.

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
1	2	3	4
			Владеть: – навыками оценки феномена лидерства.
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	***Знать:*** – причины создания формальных и неформальных групп; – стадии развития и характеристики групп; ***Уметь:*** – управлять лидерством; – использовать условия и факторы эффективности групповой работы. ***Владеть:*** – навыками делегирования полномочий и ответственности; – навыками оценки эффективности деятельности организации.
		УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	***Знать:*** – природу лидерства; – истоки и классические исследования лидерства. ***Уметь:*** – использовать властный аспект организационного лидерства. ***Владеть:*** – методами управления конфликтами в группах.
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного - задания	***Знать:*** – теории поведения личности; – сущность и содержание мотивации; – порядок взаимодействия личности и организации; – современные теории мотивации. ***Уметь:*** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности; – организовывать систему мотивации. ***Владеть:*** – навыками оценки удовлетворённости трудом; – навыками мотивации и стимулирования; – навыками оценки результативность мотивации;.
		УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным - критериям	***Знать:*** – процесс формирования и развития личности; – определения и функции установок; – необходимость, природу и преимущества самоменеджмента. ***Уметь:*** – использовать инструменты самоменеджмента; – самоорганизовываться.

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
1	2	3	4
			Владеть: – навыками инвентаризации своего времени; – навыками изменения установок; – оценивать вовлеченность в работу и приверженность организации.
ОПК-1	Способен формулировать цели и задачи исследования, выявлять приоритеты решения задач, выбирать критерии оценки	ОПК-1.2 Определяет последовательность решения задач	***Знать:*** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию методов принятия управленческих решений; – этапы рационального решения проблем. ***Уметь:*** – использовать методы, применяемые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив; – проводить диагностику и идентификацию проблем. ***Владеть:*** – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления; – расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений.
		ОПК-1.3 Формулирует критерии принятия решения	***Знать:*** – сущность анализа альтернатив действий; – ответственность в системе разработки и реализации управленческих решений. ***Уметь:*** – осуществлять целевую ориентацию управленческих решений; – применять методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив; – применять методы реализации решения и контроля. ***Владеть:*** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющих.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули») основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность (профиль, специализация) «Менеджмент в электроэнергетике». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 - Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	8
в том числе:	
лекции	4
лабораторные занятия	0
практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	95,9
Контроль (подготовка к зачёту)	4
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Основы организационного поведения	Понятие и методы исследования организационного поведения. История становления и направления развития организационного поведения. Понятие и виды организации. Эффективность деятельности организации.
2.	Формирование группового поведения в организации	Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление конфликтами в группах.
3.	Лидерство в организации	Природа лидерства. Лидер организации. Истоки и классические исследования лидерства. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.
4.	Личность и организация	Взаимодействие личности и организации в разных моделях ОП. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Удовлетворение трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.
5.	Мотивация и результативность организации	Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.
6.	Самоменеджмент	Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента. Инвентаризация своего времени. Инструменты самоменеджмента.

7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	Подходы к принятию управленческих решений. Этапы рационального решения проблем. Целевая ориентация управленческих решений. Диагностика и идентификация проблем. Сущность анализа альтернатив действий. Организация разработки и выполнения управленческих решений.
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	Классификация методов принятия управленческих решений. Методы, применяемые на этапе диагностики проблем. Методы генерации альтернатив. Креативность как основа выработки нестандартных (уникальных) решений. Методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив. Методы реализации решения и контроля.
9.	Эффективность управленческих решений	Эффективность управленческих решений и её составляющие. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений (традиционные подходы). Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления (концепции VBM). Ответственность в системе разработки и реализации управленческих решений.

Таблица 4.1.2 –Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Основы организационного поведения	2	–	–	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 1 РЗ, СРС 2	УК-3
2.	Формирование группового поведения в организации	0	–	1	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 3 РЗ, СРС 4	УК-3
3.	Лидерство в организации	0	–	–	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 5 РЗ, СРС 6	УК-3
4.	Личность и организация	0	–	–	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 7 РЗ, СРС 8	УК-6
5.	Мотивация и результативность организации	2	–	–	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 9 РЗ, СРС 10	УК-6
6.	Самоменеджмент	0	–	2	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 11 РЗ, СРС 12	УК-6
7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	0	–	–	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 13 РЗ, СРС 14	ОПК-1
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	0	–	–	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 15 РЗ, СРС 16	ОПК-1
9.	Эффективность управленческих решений	0	–	–	У-1-5, МУ-1,2	УО, С, Т 17 РЗ, СРС 18	ОПК-1

УО – устный опрос, С – сообщение, Т – тестирование, РЗ – решение разноуровневых задач, СРС – самостоятельная работа студентов.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1.	Формирование группового поведения в организации	2
2.	Самоменеджмент	2
Итого		4

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Основы организационного поведения	1-2 неделя	10
2.	Формирование группового поведения в организации	3-4 неделя	10
3.	Лидерство в организации	5-6 неделя	11

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
4.	Личность и организация	7-8 неделя	11
5.	Мотивация и результативность организации	9-10 неделя	10
6.	Самоменеджмент	11-12 неделя	10
7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	13-14 неделя	11
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	15-16 неделя	11
9.	Эффективность управленческих решений	17-18 неделя	11,9
Итого			95,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

• библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

• имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

• путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

• путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

• путем разработки:

– методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

– тем рефератов;

– вопросов к зачету;

–методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных

и общепрофессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами ООО «Энергоаудит», ОАО «Курские электрические сети».

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Лекция «Основы организационного поведения»	Интерактивная лекция	2
2.	Практическое занятие «Формирование группового поведения в организации»	Дискуссия	2
3.	Лекция «Мотивация и результативность организации»	Интерактивная лекция	2
4.	Практическое занятие «Самоменеджмент»	Дискуссия	2
Итого:			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Организация, планирование и управление энергетическим производством Организационное поведение Учебная ознакомительная практика	Управление персоналом в электроэнергетической отрасли	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Организационное поведение Учебная ознакомительная практика	Управление персоналом в электроэнергетической отрасли Учебная практика по получению первичных навыков работы с программным обеспечением применительно к области (сфере) профессиональной деятельности	Моделирование и проектирование электроэнергетических процессов Энергетический менеджмент Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-1 Способен формулировать цели и задачи исследования, выявлять приоритеты решения задач, выбирать критерии оценки	Организационное поведение Учебная ознакомительная практика	Учебная практика по получению первичных навыков работы с программным обеспечением применительно к области (сфере) профессиональной деятельности	Энергосберегающие технологии Экономика энергетических компаний Энергетический менеджмент Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3/ начальный	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	**Знать:** – историю становления и направления развития организационного поведения. **Уметь:** – определять преимущества и недостатки групповой работы. **Владеть:** – навыками делегирование полномочий и ответственности.	**Знать:** – историю становления и направления развития организационного поведения; – понятие и методы исследования организационного поведения; – понятие группы и их виды. **Уметь:** – определять преимущества и недостатки групповой работы; – находить сходства и различия групп и команд; – использовать властный аспект организационного лидерства. **Владеть:** – навыками делегирование полномочий и ответственности; – навыками оценки феномена лидерства; – методами управления конфликтами в группах.	**Знать:** – историю становления и направления развития организационного поведения; – понятие и методы исследования организационного поведения; – понятие группы и их виды; – понятие и виды организации; – причины создания формальных и неформальных групп; – стадии развития и характеристики групп; – природу лидерства; – истоки и классические исследования лидерства. **Уметь:** – определять преимущества и недостатки групповой работы; – находить сходства и различия групп и команд; – использовать властный аспект организационного лидерства; – управлять лидерством; – использовать условия и факторы эффективности групповой работы. **Владеть:** – навыками делегирование полномочий и ответственности; – навыками оценки феномена лидерства; – методами управления конфликтами в группах; – навыками оценки эффективности деятельности организации.
УК-6/ начальный	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, си-	**Знать:** – теории поведения личности;	**Знать:** – теории поведения личности;	**Знать:** – теории поведения личности;

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	туативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного - задания УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным - критериям	– сущность и содержание мотивации. **Уметь:** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности. **Владеть:** – навыками инвентаризации своего времени; – навыками мотивации и стимулирования.	– сущность и содержание мотивации; – порядок взаимодействия личности и организации; – современные теории мотивации. **Уметь:** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности; – использовать инструменты самоменеджмента; – самоорганизовываться. **Владеть:** – навыками инвентаризации своего времени; – навыками мотивации и стимулирования; – навыками оценки результативность мотивации; – навыками изменения установок.	– сущность и содержание мотивации; – порядок взаимодействия личности и организации; – современные теории мотивации; – процесс формирования и развития личности; – определения и функции установок; – необходимость, природа и преимущества самоменеджмента. **Уметь:** – использовать механизм мотивации; – определять и изменять ценности; – использовать инструменты самоменеджмента; – самоорганизовываться; – организовывать систему мотивации. **Владеть:** – навыками инвентаризации своего времени; – навыками мотивации и стимулирования; – навыками оценки результативность мотивации; – навыками изменения установок; – навыками оценки удовлетворённости трудом; – оценивать вовлеченность в работу и приверженность организации.
ОПК-1/ начальный	ОПК-1.2 Определяет последовательность решения задач. ОПК-1.3 Формулирует критерии принятия решения.	**Знать:** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию методов принятия управленческих решений. **Уметь:** – использовать методы, применяе-	**Знать:** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию методов принятия управленческих решений; – этапы рационального решения проблем;	**Знать:** – подходы к принятию управленческих решений; – классификацию методов принятия управленческих решений; – этапы рационального решения проблем; – сущность анализа

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		мые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив. **Владеть:** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющих; – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления.	– сущность анализа альтернатив действий; **Уметь:** – использовать методы, применяемые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив; – проводить диагностику и идентификацию проблем; – осуществлять целевую ориентацию управленческих решений; **Владеть:** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющие; – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления; – навыками организации разработки и выполнения управленческих решений.	альтернатив действий; – ответственность в системе разработки и реализации управленческих решений. **Уметь:** – использовать методы, применяемые на этапе диагностики проблем; – использовать методы генерации альтернатив; – проводить диагностику и идентификацию проблем; – осуществлять целевую ориентацию управленческих решений; – применять методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив; – применять методы реализации решения и контроля. **Владеть:** – навыками оценки эффективность управленческих решений и её составляющие; – навыками расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений на основе концепции ценностно-ориентированного управления; – расчёта экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений; – навыками организации разработки и выполнения управленческих решений.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Основы организационного поведения	УК-3	Лекция, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	1	Согласно табл.7.2
2.	Формирование группового поведения в организации	УК-3	Практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	2	Согласно табл.7.2
3.	Лидерство в организации	УК-3	СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	3	Согласно табл.7.2
4.	Личность и организация	УК-6	СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	4	Согласно табл.7.2
5.	Мотивация и результативность организации	УК-6	Лекция, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	5	Согласно табл.7.2
6.	Самоменеджмент	УК-6	Практическое занятие, СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	6	Согласно табл.7.2
7.	Процесс принятия и реализации управленческих решений	ОПК-1	СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	7	Согласно табл.7.2
8.	Методы разработки и принятия управленческих решений	ОПК-1	СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	8	Согласно табл.7.2
9.	Эффективность управленческих решений	ОПК-1	СРС	Контрольные вопросы Темы сообщений Тестовые задания Разноуровневые задачи Задания для СРС	9	Согласно табл.7.2

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы собеседования по разделу (теме) дисциплины: Основы организационного поведения.

1. Понятие и методы исследования организационного поведения.

2. История становления и направления развития организационного поведения.
3. Понятие и виды организации.
4. Эффективность деятельности организации.

Темы сообщений по разделу (темы) дисциплины: Формирование группового поведения в организации.

1. Управленческие группы.
2. Производственные группы.
3. Научно-исследовательские группы.
4. Высокоразвитые группы.
5. Слаборазвитые группы.

Тестовое задание по разделу (теме) дисциплины: Лидерство в организации.

1. Образ строгого, но любимого отца-лидера, способного подавить отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе – это …

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

2. В ком люди видят исполнение своих желаний, соответствующих определённым групповым стандартам?

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

3. Он выступает как объединяющая сила, поэтому его уважают. Его роль состоит в том, что нужды коллектива он воспринимает как свои собственные. О ком идёт речь?

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

4. Привлекает к себе способностью видеть новое, браться за решения проблем, которые могут казаться неразрешимыми или опасными. О ком идёт речь?

а) творец;
б) организатор;
в) вожак;
г) соверен.

5. Волевой, уверенный в своих силах человек, первым идёт на встречу с опасностью и неизвестностью. Готов отстаивать то, во что верит, не склонен к уступкам. О ком идёт речь?

а) творец;
б) организатор;
в) борец;
г) соверен.

Разноуровневые задачи по разделу (теме) дисциплины: Личность и организация.

Задачи репродуктивного уровня.

Вы - руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».

2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».

3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Задачи реконструктивного уровня.

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8:15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.

2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.

3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»

4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Задачи творческого уровня.

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьёз доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.

2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.

3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.

4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и

трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Задания для самостоятельной работы студента по разделу (теме) дисциплины: Мотивация и результативность организации.

Изучить и законспектировать следующие вопросы:

1. Механизм мотивации.
2. Организация и содержание труда как фактор мотивации.
3. Результативность мотивации.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачёт проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утверждённый в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

– закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
– открытой (необходимо вписать правильный ответ),
– на установление правильной последовательности,
– на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения
промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Локус контроля – это …

Задание в открытой форме:

2. Осознанная необходимость в тех или иных материальных, культурных благах, социальных и духовных ценностях; это состояние неудовлетворенности субъекта наличием или отсутствием какого-либо объекта – это …

а) мотив;

б) интерес;

в) потребность;

г) мотивация.

Задание на установление правильной последовательности,

3. Расположите в правильной последовательности этапы метода Дельфи:

а) формирование рабочей группы;

б) выбор экспертов;

в) составление анкеты;

г) опрос экспертов;

д) обобщение экспертных заключений.

Задание на установление соответствия:

4. Сопоставьте аббревиатуры с их расшифровкой:

1) SVA;

2) EVA;

3) CFROI;

4) CVA;

а) добавленная стоимость акционерного капитала;

б) экономическая добавленная стоимость;

в) внутренняя норма доходности капитала;

г) добавленный поток денежных средств.

Компетентностно-ориентированная задача:

5. Выберите одну значимую для вас долгосрочную цель в какой-либо ключевой области жизни. Составьте долгосрочный план достижения этой цели, записав все формулировки в результато-ориентированном виде.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 «Формирование группового поведения в организации»	9	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	14	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие №2 «Самоменеджмент»	9	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	14	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
СРС	5		8	
Итого	23		36	
Посещаемость	7		14	
Зачет	30		60	
Итого	60		110	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

– задание в закрытой форме – 3 балла,

– задание в открытой форме – 3 балла,

– задание на установление правильной последовательности – 3 балла,

– задание на установление соответствия – 3 балла,

– решение компетентностно-ориентированной задачи – 15 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –60 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 09.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.

2. Шапиро, С.А. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / С.А. Шапиро. – Москва: КНОРУС, 2012. – 352 с.

8.2 Дополнительная учебная литература

3. Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева. – Казань: Издательство КНИТУ, 2013. – 104 с. – Режим доступа: biblioclub.ru

4. Ершова, И.Г. Теория организации [Текст]: учебное пособие / ред. Э.Н. Кузьбожев. – Курск: КГТУ, 2001. – 255 с.

5. Захарова, Т.И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 344 с. - Режим доступа: biblioclub.ru

6. Колокнева, М.В. Теория организации в вопросах и ответах [Текст]: учебное пособие / М.В. Колокнева. – М.: [ТКВелби], 2004. – 280 с.

7. Мильнер, Б.З. Теория организации [Текст]: учебник / Б.З. Мильнер. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2005. – 648 с.

8. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / под ред. Г.Р. Латфуллина. – СПб.: Питер, 2006. – 272 с.

9. Парахина, В.Н. Теория организации [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко. – М.: КноРус, 2004. – 304 с.

10. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826 (дата обращения: 09.02.2021). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

11. Смиронов, Э.А. Теория организации [Текст]: учебное пособие / Э.А. Смиронов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 248 с.

12. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.

13. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебник для магистров / В.Г. Антонов [и др.]; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко; Гос. ун-т упр. – Москва: Юрайт, 2015. – 471 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организационное поведение : методические указания для подготовки к практическим занятиям для обучающихся по направлению подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника» магистерских программ «Менеджмент в электроэнергетике» и «Электроэнергетические системы, сети, электропередачи, их режимы, устойчивость и надѐжность» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ар. А. Головин [и др.]. - Электрон. текстовые дан. (363 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 28 с. : табл. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. - Текст : электронный.

2. Организационное поведение : методические указания для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника» магистерских программ «Менеджмент в электроэнергетике» и «Электроэнергетические системы, сети, электропередачи, их режимы, устойчивость и надѐжность» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ар. А. Головин [и др.]. - Электрон. текстовые дан. (302 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 30 с. : табл. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-экономические журналы в библиотеке университета:

1. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом».

2. Журнал «Мировая экономика и международные отношения».
3. Журнал «Проблемы теории и практики управления».
4. Журнал «Российский экономический журнал».
5. Журнал «Управление персоналом».
6. Журнал «ЭКО: Экономика и организация промышленного производства».
7. Журнал «Экономика и организация промышленного производства».
8. Журнал «Экономический анализ: теория и практика».
9. Журнал «Эксперт».
10. Журнал «Энергия: экономика, техника, экология».

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

9.1 Электронно-библиотечные системы:

1. http://www.biblioclub.ru – ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
2. http://www.elibrary.ru – Научная электронная библиотека eLibrary.
3. http://www.library.кstu.kursk.ru – Электронная библиотека ЮЗГУ.
4. http://www.prlib.ru – Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина.
5. http://нэб.рф – Информационная система «Национальная электронная библиотека».

9.2 Современные профессиональные базы данных:

1. http://kurskstat.gks.ru – База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области.
2. http://www. diss.rsl.ru – База данных Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки.
3. http://www. polpred.com – База данных «Polpred.com Обзор СМИ».
4. http://www.apps.webofkpowledge.com – База данных Web of Science.
5. http://www.dlib.eastview.com – База данных периодики «EastView».
6. http://www.scopus.com – База данных Scopus.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных

в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят сообщения по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами сообщений.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Организационное поведение»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путём отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приёмов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьёзная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и чётко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа даёт студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Организационное поведение» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Организационное поведение» – закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Office 2016
2. Kaspersky Endpoint Security Russian Edition
3. Информационно-справочные системы:

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru.

– Информационно-аналитическая система Science Index [Электронный ресурс]. Режим доступа: электронный читальный зал периодических изданий научной библиотеки ЮЗГУ.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы (аудитория с компьютерами). Оборудование аудиторий: столы и стулья для обучающихся, стол и стул для преподавателя, доска, экран на штативе DINON, проектор BenQ MP626, ноутбук Samsyng R 510. Компьютерный класс имеет персональные компьютеры в количестве, соответствующем числу студентов в подгруппе. Все компьютеры имеют выход в интернет.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам. Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении

процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесённых в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1		1			1	24.06.26	Приказ №1109 от 30.09.2025 г. [illegible] / Старых С.А.