

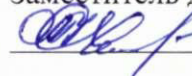
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 27.03.2024 15:11:28
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по УМР

 Т.А. Харитоновна

« 13 » 06 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Организационное поведение

направление подготовки: 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника

направленность (профиль): Цифровой инжиниринг и энергосберегающие технологии

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом и требованиями ОПОП 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника, направленность «Цифровой инжиниринг и энергосберегающие технологии» к результатам освоения дисциплины «Организационное поведение».

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры управления строительством и ЖКХ ИСОУ ТИУ

Заведующий кафедрой  _____ Е.Г. Матыс

Рабочую программу разработал:

М.В. Осколкова, доцент, канд. экон. наук, доцент



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - изучение современных подходов к управлению организационным поведением, формирование профессиональных компетенций, организационно-управленческих и аналитических навыков на основе системного понимания законов и закономерностей поведения личности, группы, организации в условиях динамично изменяющейся среды организаций.

Задачи дисциплины:

- познакомить обучающихся с основами поведения в организации, изучить классические и современные концепции, определяющие поведение работников и его влияние на эффективность деятельности организации;
- сформировать у обучающихся систему знаний по использованию методов руководства в процессе работы;
- познакомить обучающихся с основными областями применения методов организации и планирования работу персонала организаций, правилами взаимоотношений;
- привить навыки практической работы в области анализа и поддержания поведения персонала в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются знания:

- методов руководства;

умения:

- использовать навыки работы в команде, связанных с выполнением профессиональных обязанностей;
- находить слабые места в управлении поведением в организации, разрешать проблемы и конфликты, преодолевать сопротивление нововведениям.

владение:

- навыками применения методов планирования, организации, оценки и анализа работы персонала организаций;

Содержание дисциплины служит основой для освоения дисциплин: «Принципы эффективного управления в теплоэнергетике, теплотехнике и теплотехнологии», «Управление проектами в энергетическом секторе».

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК) | Код и наименование результата обучения по дисциплине |
|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, | УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы | Знать (З1): принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом); |
| | | Уметь (У1): применять на практике принципы командной работы (определять роли в команде, типы руководителей, применять способы управления коллективом); |

| | | |
|---|---|--|
| вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | управления коллективом) | Владеть (В1): навыками применения принципов командной работы, способов управления коллективом); |
| | УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи | Знать (З2): методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи; |
| | | Уметь (У2): применять на практике методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи; |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций | Владеть (В2): навыками применения методов руководства членами команды для достижения поставленной задачи; |
| | | Знать (З3): особенности различных культур и наций; |
| | | Уметь (У3): понимать особенности различных культур и наций; |
| | УК-5.2. Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | Владеть (В3): навыками понимания особенностей различных культур и наций; |
| | | Знать (З4): общее и особенное различных культур и религий; |
| | | Уметь (У4): выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий; |
| 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 | Владеть (В4): навыками применения методов выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий; |
| | | Знать (З5): свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные); |
| | | Уметь (У5): оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания; |
| | УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | Владеть (В5): навыками применения методов оценки своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания; |
| | | Знать (З6): приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; |
| | | Уметь (У6): на практике определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; |
| | | Владеть (В6): навыками применения способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; |

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Таблица 4.1.

| Форма обучения | Курс/ семестр | Аудиторные занятия/контактная работа, час. | | | Самостоятельная работа, час. | Форма промежуточной аттестации |
|----------------|------------------|--|----------------------|----------------------|------------------------------|--------------------------------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| очная | 1/1 | 14 | 26 | - | 32 | зачет |
| заочная | 1/1 | 4 | 4 | - | 60 | зачет |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины - очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

| № п/п | Структура дисциплины | | Аудиторные занятия, час. | | | СРС, час. | Всего, час. | Код ИДК | Оценочные средства |
|-------|----------------------|---|--------------------------|-----|------|-----------|-------------|----------------------------|--|
| | Номер раздела | Наименование раздела | Л. | Пр. | Лаб. | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 1 | Менеджер, личность, группа в системе организационного | 4 | 8 | 0 | 10 | 22 | УК-3.1;3.2; УК-6.1;6.2. | Вопросы к устному опросу Практическое |

| | | поведения | | | | | | | задание |
|--------|---|--|----|----|---|----|----|---|--|
| 2 | 2 | Методы руководства | 4 | 8 | 0 | 10 | 22 | УК-3.1;3.2; УК-6.1;6.2. | Вопросы к устному опросу Практическое задание |
| 3 | 3 | Власть и лидерство в организации. Организационная культура. | 6 | 10 | 0 | 12 | 28 | УК-3.1;3.2; УК-5.1;5.2; УК-6.1;6.2. | Вопросы к устному опросу Практическое задание |
| Итого: | | | 14 | 26 | 0 | 32 | 72 | X | X |

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

| № п/п | Структура дисциплины | | Аудиторные занятия, час. | | | СРС, час. | Всего, час. | Код ИДК | Оценочные средства |
|----------|----------------------|--|-----------------------------|-----|------|--------------|----------------|---|--|
| | Номер раздела | Наименование раздела | Л. | Пр. | Лаб. | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 1 | Менеджер, личность, группа в системе организационного поведения | 1 | 1 | 0 | 20 | 22 | УК-3.1;3.2; УК-6.1;6.2. | Вопросы к устному опросу Практическое задание |
| 2 | 2 | Методы руководства | 1 | 1 | 0 | 20 | 22 | УК-3.1;3.2; УК-6.1;6.2. | Вопросы к устному опросу Практическое задание |
| 3 | 3 | Власть и лидерство в организации. Организационная культура. | 2 | 2 | 0 | 20 | 24 | УК-3.1;3.2; УК-5.1;5.2; УК-6.1;6.2. | Вопросы к устному опросу Практическое задание |
| 4 | 4 | Контроль | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | УК-3.1;3.2; УК-5.1;5.2; УК-6.1;6.2. | Вопросы к зачету |
| Итого: | | | 4 | 4 | 0 | 60 | 72 | X | X |

- очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется.

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы)

Раздел 1. Менеджер, личность, группа в системе организационного поведения.

Тема 1. Введение в «Организационное поведение»

Организация как система. Функции менеджера. Содержание и характер деятельности руководителя. Модель качества менеджера. Мастерство управления. Общие управленческие требования к менеджеру. Поведение людей в организации и показатели ее работы. Подходы к анализу поведения в организации. Трудовое поведение работников.

Тема 2. Способности и личностные качества работников.

Понятие и структура личности. Восприятие и установки личности. Ролевое поведение в организации. Методы изучения личности. Способности и личностные качества работников.

Тема 3. Группа, команда ее формирование и развитие.

Понятие группы и группового поведения в организации. Формирование сплоченной группы. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе. Команда менеджера. Формирование команды. Эффективность управленческой команды. Роль менеджера в команде. Организация и координация работы в команде. Организация взаимодействия между командами или внешними партнерами. Планирование деятельности команды. Целеполагание. Определение направлений достижения намеченной цели (разработка стратегии и тактики). Составление долгосрочного плана. Оперативное календарное планирование. Плановая отчетность (контроль выполнения работы руководителем команды).

Раздел 2. Методы руководства

Тема 4. Организационно-распорядительные методы руководства.

Сущность организационно-распорядительных методов руководства. Правила организаторской работы. Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности. Взаимоотношения с персоналом. Взаимоотношения с руководителем. Конфликты в организации. Переговоры.

Тема 5. Делегирование полномочий. Мотивация персонала.

Распределение полномочий и ответственности. Механизм участия персонала в управлении. Основные условия и ситуации делегирования полномочий. Мотивация персонала. Сущность социально-психологических методов руководства. Мотивация социального поведения работника. Поощрение и наказание.

Раздел 3. Власть и лидерство в организации. Организационная культура.

Тема 6. Лидерство в организации.

Сущность источники и механизмы реализации власти. Основные понятия и подходы к изучению лидерства. Теория лидерских качеств. Теория лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Современные концепции лидерства. Лидер и организация. Пути формирования и развития лидерского поведения. Оценка профессиональной компетентности лидера.

Тема 7. Организационная культура.

Сущность и содержание организационной культуры. Влияние национальной культуры на культуру организации. Определение доминирующего типа культуры. Влияние культуры на эффективность деятельности организации. Управление организационной культурой. Развитие организационной культуры. Имидж и деловая репутация организации. Цифровая культура

Тема 8. Управление изменениями в организации.

Значение организационных изменений. Виды причин сопротивления организационным изменениям. Преодоление сопротивления изменениям. Подготовка и осуществление нововведений. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. | | | Тема лекции |
|-------|--------------------------|-------------|------|------|--|
| | | ОФО | ЗФО | ОЗФО | |
| 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 1 | 1 | 0,33 | 0 | Введение в «Организационное поведение» |
| 2 | | 1 | 0,33 | 0 | Способности и личностные качества работников |

| | | | | | |
|--------|---|----|------|---|--|
| 3 | | 2 | 0,33 | 0 | Группа, команда ее формирование и развитие |
| 4 | 2 | 2 | 0,5 | 0 | Организационно-распорядительные методы руководства |
| 5 | | 2 | 0,5 | 0 | Делегирование полномочий. Мотивация персонала |
| 6 | 3 | 2 | 1 | 0 | Власть и лидерство в организации |
| 7 | | 2 | 0,5 | 0 | Организационная культура |
| 8 | | 2 | 0,5 | 0 | Управление изменениями в организации |
| Итого: | | 14 | 4 | 0 | - |

Практические занятия

Таблица 5.2.2

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. | | | Тема лекции |
|--------|--------------------------|-------------|------|------|--|
| | | ОФО | ЗФО | ОЗФО | |
| 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 1 | 2 | 0,33 | 0 | Введение в «Организационное поведение» |
| 2 | | 3 | 0,33 | 0 | Способности и личностные качества работников |
| 3 | | 3 | 0,33 | 0 | Группа, команда ее формирование и развитие |
| 4 | 2 | 4 | 0,5 | 0 | Организационно-распорядительные методы руководства |
| 5 | | 4 | 0,5 | 0 | Делегирование полномочий. Мотивация персонала |
| 6 | 3 | 3 | 1 | 0 | Власть и лидерство в организации |
| 7 | | 3 | 0,5 | 0 | Организационная культура |
| 8 | | 4 | 0,5 | 0 | Управление изменениями в организации |
| Итого: | | 26 | 4 | 0 | - |

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. | | | Тема | Вид СРС |
|-------|--------------------------|-------------|-----|------|--|---|
| | | ОФО | ЗФО | ОЗФО | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | 1 | 3 | 5 | 0 | Введение в «Организационное поведение» | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, |
| 2 | | 3 | 7 | 0 | Способности и личностные качества работников | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, |
| 3 | | 4 | 8 | 0 | Группа, команда ее формирование и развитие | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, |
| 4 | 2 | 5 | 10 | 0 | Организационно-распорядительные методы руководства | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, |

| | | | | | | |
|--------|---|----|----|---|--|---|
| 5 | | 5 | 10 | 0 | Делегирование полномочий. Мотивация персонала | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, |
| 6 | 3 | 4 | 5 | 0 | Власть и лидерство в организации | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, |
| 7 | | 4 | 7 | 0 | Организационная культура | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, |
| 8 | | 4 | 8 | 0 | Управление изменениями в организации | Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену |
| Итого: | | 32 | 60 | 0 | | X |

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (решение кейсов), решение задач (практические занятия);
- метод проектов (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

| № п/п | Виды мероприятий в рамках текущего контроля | Количество баллов |
|-----------------------------|---|-------------------|
| 1 текущая аттестация | | |
| | Устный опрос | 0-5 |
| | Практические задания | 0-25 |
| | ИТОГО за первую текущую аттестацию | 0-30 |
| 2 текущая аттестация | | |
| | Устный опрос | 0-5 |
| | Практические задания | 0-25 |
| | ИТОГО за вторую текущую аттестацию | 0-30 |

| | | |
|----------------------|------------------------------------|--------------|
| 3 текущая аттестация | | |
| | Устный опрос | 0-5 |
| | Практические задания | 0-35 |
| | ИТОГО за третью текущую аттестацию | 0-40 |
| | ВСЕГО | 0-100 |

8. 3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

| № п/п | Виды мероприятий в рамках текущего контроля | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Раздел 1. Менеджер, личность, группа в системе организационного поведения (решение и защита заданий на практических занятиях) по темам «Введение в «Организационное поведение»», «Способности и личностные качества работников», «Группа, команда ее формирование и развитие» | 0...30 |
| 2 | Раздел 2. Методы руководства (решение и защита заданий на практических занятиях) по темам «Организационно-распорядительные методы руководства», «Делегирование полномочий. Мотивация персонала» | 0...30 |
| 3 | Раздел 3. Власть и лидерство в организации. Организационная культура (решение и защита заданий на практических занятиях) по темам «Власть и лидерство в организации», «Организационная культура» «Управление изменениями в организации» | 0...40 |
| | ВСЕГО | 0...100 |

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- ЭБС «ИздательстваЛань»;
- ЭБС «Электронного издательстваЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИКТИУ;
- Научная электронная библиотека«eLIBRARY.RU»;
- ЭБС«IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М.Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГНТУ (г.Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГТУ (г.Ухта);
- ЭБС«Прспект»;
- ЭБС «Консультантстудент».

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. MicrosoftOfficeProfessionalPlus;
2. Windows.
3. Zoom (бесплатная версия)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

| № п/п | Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины | Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование) |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | - | Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, компьютер, акустическая система. Локальная и корпоративная сеть |

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методики и выполняют простые и комплексные практические задания. Комплексное практическое задание включает подготовку и проведение групповой сессии. Групповая работа выполняется 2-3 участниками в группе. Функция ведения групповой сессии переходит последовательно от одного участника к другому. Затем групповая работа обсуждается учебной группой с предоставлением ведущим обратной связи. Основная цель комплексного практического задания состоит в проектировании одного из видов групповой работы, распределении функций между соведущими и демонстрации методов групповой работы в учебной группе. Простое практическое задание заключается в выполнении заданий, выданных преподавателем в виде деловых игр, тренингов, кейсов. Задачей обучающихся является участие в работе и выполнение всех заданий. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегнуть к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций на практическом занятии **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий у преподавателя для индивидуального освоения изучаемого материала. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы, обучающиеся должны научиться решать типовые задачи, разбирать типовые практические ситуации по конкретным разделам дисциплины на основе изучения соответствующего теоретического материала. Обучающиеся должны понимать содержание выполняемой работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.). В нее входит подготовка к практическим

занятиям, вопросы для самостоятельной работы и подготовки к экзамену, темы для курсовой работы и требования к ее выполнению и оформлению.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: Организационное поведение

Код направления: 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника

Направленность (профиль): Цифровой инжиниринг и энергосберегающие технологии

| Код компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Код и наименование результата обучения по дисциплине | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|
| | | | 1-2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | Знать (З1): принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом); | Не воспроизводит принципы командной работы (роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | Воспроизводит принципы командной работы (роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом), допуская значительные ошибки | Воспроизводит принципы командной работы (роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) с незначительными ошибками | Воспроизводит принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) |
| | | Уметь (У1): применять на практике принципы командной работы (определять роли в команде, типы руководителей, применять способы управления коллективом); | Не умеет применять на практике принципы командной работы (определять роли в команде, типы руководителей, применять способы управления коллективом) | Умеет применять на практике принципы командной работы (определять роли в команде, типы руководителей, применять способы управления коллективом), допуская значительные ошибки | Умеет применять на практике принципы командной работы (определять роли в команде, типы руководителей, применять способы управления коллективом) с незначительными ошибками | Умеет применять на практике принципы командной работы (определять роли в команде, типы руководителей, применять способы управления коллективом) |
| | | Владеть (В1): навыками применения принципов командной работы, способов управления коллективом; | Отсутствие навыков применения принципов командной работы, способов управления | Владеет навыками применения принципов командной работы, способов | Хорошо владеет навыками применения принципов командной работы, способов управления | В совершенстве владеет навыками применения принципов командной работы, способов управления коллективом |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|---|
| | | | коллективом | управления коллективом, допуская ошибки | коллективом, допуская незначительные ошибки | |
| | УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи | Знать (32): методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи; | Не воспроизводит методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи | Воспроизводит методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи, допуская значительные ошибки | Воспроизводит методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи с незначительными ошибками | Воспроизводит методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи |
| | | Уметь (У2): применять на практике методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи; | Не умеет применять на практике методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи | Умеет применять на практике методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи, допуская значительные ошибки | Умеет применять на практике методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи с незначительными ошибками | Умеет применять на практике методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи |
| | | Владеть (В2): навыками применения методов руководства членами команды для достижения поставленной задачи; | Отсутствие навыков применения методов руководства членами команды для достижения поставленной задачи | Владеет навыками применения методов руководства членами команды для достижения поставленной задачи, допуская ошибки | Хорошо владеет навыками применения методов руководства членами команды для достижения поставленной задачи, допуская незначительные ошибки | В совершенстве владеет навыками применения методов руководства членами команды для достижения поставленной задачи |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций | Знать (33): особенности различных культур и наций; | Не воспроизводит особенности различных культур и наций | Воспроизводит особенности различных культур и наций, допуская значительные ошибки | Воспроизводит особенности различных культур и наций с незначительными ошибками | Воспроизводит особенности различных культур и наций |
| | | Уметь (У3): понимать особенности различных культур и наций; | Не умеет понимать особенности различных культур и наций | Умеет понимать особенности различных культур и наций, допуская значительные ошибки | Умеет понимать особенности различных культур и наций с незначительными ошибками | Умеет понимать особенности различных культур и наций |
| | | Владеть (В3): навыками | Отсутствие навыков | Владеет навыками | Хорошо владеет навыками | В совершенстве владеет навыками |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|
| | | понимания особенностей различных культур и наций; | понимания особенностей различных культур и наций | понимания особенностей различных культур и наций, допуская ошибки | понимания особенностей различных культур и наций, допуская незначительные ошибки | понимания особенностей различных культур и наций |
| | УК-5.2. Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | Знать (34): общее и особенное различных культур и религий; | Не воспроизводит общее и особенное различных культур и религий | Воспроизводит общее и особенное различных культур и религий, допуская значительные ошибки | Воспроизводит общее и особенное различных культур и религий с незначительными ошибками | Воспроизводит общее и особенное различных культур и религий |
| | | Уметь (У4): выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий; | Не умеет выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | Умеет выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий, допуская значительные ошибки | Умеет выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий с незначительными ошибками | Умеет выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий |
| | | Владеть (В4): навыками применения методов выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий; | Отсутствие навыков применения методов выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий | Владеет навыками применения методов выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий, допуская ошибки | Хорошо владеет навыками применения методов выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий, допуская незначительные ошибки | В совершенстве владеет навыками применения методов выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий |
| 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 (35): свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные); | Не воспроизводит знание своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных) | Воспроизводит знание своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), допуская значительные ошибки | Воспроизводит знание своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных) с незначительными ошибками | Воспроизводит знание своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных) |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|
| | | Владеть (В6): навыками применения способов совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки; | Отсутствие навыков применения способов совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки | Владеет навыками применения способов совершенствова ния собственной деятельности на основе самооценки, допуская ошибки | Хорошо владеет навыками применения способов совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки, допуская незначительные ошибки | В совершенстве владеет навыками применения способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки |
|--|--|--|---|---|---|--|

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина: Организационное поведение

Направление 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника

Направленность: Цифровой инжиниринг и энергосберегающие технологии

| № п/п | Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания | Количество экземпляров в БИК | Контингент обучающихся, использующих указанную литературу | Обеспеченность обучающихся литературой % | Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-) |
|---------------------------|---|------------------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Основная литература | | | | | |
| 1 | <i>Мкртычян, Г. А.</i> Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490227 (дата обращения: 14.05.2022). | ЭР* | 20 | 100 | + |
| 2 | Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489213 (дата обращения: 14.05.2022). | ЭР* | 20 | 100 | + |
| Дополнительная литература | | | | | |
| 3 | Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489917 (дата обращения: 14.05.2022). | ЭР* | 20 | 100 | + |
| 4 | <i>Спивак, В. А.</i> Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488722 (дата обращения: 14.05.2022) | ЭР* | 20 | 100 | + |