



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ» (МГТУ ГА)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР и МП

_____ Борзова А.С.
« ____ » _____ 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине	<i>Б1.ОД.23 Организационное поведение</i>		
	<i>шифр и название дисциплины</i>		
Направление подготовки (специальность)	<i>25.03.03 Аэронавигация</i>		
Квалификация (степень)	<i>бакалавр</i>		
Направленность (профиль) подготовки	<i>Организация бизнес-процессов на воздушном транспорте</i>		
Специализация	<i>-</i>		
Факультет	<i>УВТ</i>		
Кафедра	<i>ЭиУнаВТ</i>		
Курс обучения	<i>2</i>		
Форма обучения	<i>очная</i>		
Общий объем учебных часов на дисциплину	<i>144</i>	<i>час.</i>	<i>4 з.е.</i>
Семестр	<i>4</i>	<i>сем.</i>	
Объем аудиторной нагрузки	<i>72</i>	<i>час.</i>	
Лекции	<i>36</i>	<i>час.</i>	
Практические занятия	<i>36</i>	<i>час.</i>	
Лабораторные работы	<i>-</i>	<i>час.</i>	
Курсовая работа	<i>-</i>	<i>сем</i>	
Зачет	<i>-</i>	<i>сем.</i>	
Экзамен	<i>4</i>	<i>сем.</i>	
Объем самостоятельной работы студента	<i>72</i>	<i>час.</i>	

Москва, 2026

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, обязательными при реализации образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 25.03.03 Аэронавигация, направленность (профиль): Организация бизнес-процессов на воздушном транспорте, квалификация (степень) - бакалавр.

Рабочую программу составил(а):

Доцент каф.ЭиУнаВТ, к.э.н., доцент	Никифорова Л.Х.
(должность, степень, звание)	(Фамилия, инициалы)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры:

Протокол № 5	от « 16 » января 2026 г.
Зав. кафедрой	
ЭиУнаВТ к.т.н., профессор	Корягин Н.Д.
(должность, степень, звание)	(Фамилия, инициалы)

Рабочая программа одобрена методическим советом по направлению подготовки 25.03.03 Аэронавигация, направленность (профиль): Организация бизнес-процессов на воздушном транспорте

(шифр, наименование)

Протокол № 4	от « 05 » февраля 2026 г.
Председатель	
методического совета	
к.т.н., профессор	Корягин Н.Д.
(должность, степень, звание)	(Фамилия, инициалы)

Рабочая программа согласована с Учебно-методическим управлением (УМУ)

Начальник УМУ, к.т.н., доцент	И.А.Еланцев
(должность, степень, звание)	(Фамилия, инициалы)

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цель освоения дисциплины Организационное поведение - подготовка выпускников к организационно-управленческой деятельности, предполагающей знание основ организационного поведения, приобретение навыков применения элементов организационного поведения в практической профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование знаний элементов организационного поведения;
- формирование умений оценки уровня социального взаимодействия, активизации творческого потенциала, разработки стратегий преодоления конфликтов;
- формирование навыков диагностики элементов организационного поведения, совершенствования социального взаимодействия в производственной группе.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины, наименование индикатора достижения, результаты обучения.

Процесс изучения дисциплины Организационное поведение направлен на формирование у студентов универсальных (УК), общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций.

универсальные:

УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

ИД-10_{УК-2} - Учитывает «человеческий фактор» в решении профессиональных задач

Результаты обучения:

знать: УК-2.1.10 - Классификацию элементов организационного поведения;

уметь: УК-2.2.10 - Находить и активизировать потенциал элементов организационного поведения в решении профессиональных задач;

владеть: УК-2.3.10 - Навыками диагностики индивидуальных и групповых элементов организационного поведения.

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИД-6_{УК-3} - Проводит анализ и совершенствует социальное взаимодействие в группе

Результаты обучения:

знать: УК-3.1.6 - Теории групповой динамики;

уметь: УК-3.2.6 - Оценивать уровень социального взаимодействия в группе;

владеть: УК-3.3.6 - Навыками совершенствования социального взаимодействия в группе.

общефессиональные:

ОПК-3 - Способен находить решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

ИД-2_{опк-3} - Использует творческий подход в решении профессиональных задач

Результаты обучения:

знать: ОПК-3.1.2 - Психологические основы творческого мышления;

уметь: ОПК-3.2.2 - Активизировать творческий потенциал в решении профессиональных задач;

владеть: ОПК-3.3.2 - Навыками использования творческого мышления при решении нестандартных проблем.

профессиональные:

ПК-8 - Способен осуществлять анализ, обоснование и выбор решения

ИД-2_{пк-8} - Разрабатывает и применяет наиболее эффективную стратегию преодоления конфликтов при обосновании и выборе решения

Результаты обучения:

знать: ПК-8.1.2 - Теорию конфликтов;

уметь: ПК-8.2.2 - Применять наиболее эффективную стратегию преодоления конфликтов при обосновании и выборе решения;

владеть: ПК-8.3.2 - Навыками достижения консенсуса при наличии альтернативных точек зрения на содержание решения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Организационное поведение относится к учебным дисциплинам обязательной части учебного плана образовательной программы направления подготовки 25.03.03 Аэронавигация, направленность (профиль): Организация бизнес-процессов на воздушном транспорте, квалификация (степень) – бакалавр.

Для успешного освоения данной дисциплины обучающийся должен владеть знаниями, умениями и навыками, сформированными по дисциплинам: История России, История транспорта России, Философия, Социология, Правоведение, Авиационная психология, Иностранный язык (авиационный английский язык), Экономика, Высшая математика, Информатика и информационные технологии, Физика, Организация доступной среды на транспорте, Экология транспорта, Основы организации авиаперевозок, Авиационные туристические услуги, Авиатранспортный менеджмент, Деловые коммуникации на авиатранспорте, Теория процессного управления, Введение в профессию, Организация бизнес-процессов управления человеческими ресурсами авиапредприятий, Организация бизнес-процессов авиационного лизинга, Учебная 1. Ознакомительная практика, в частности:

знать:

- основные методы, социологического анализа социальной реальности;
- основные положения и методы социологии, закономерности межличностной и групповой коммуникации в социальном взаимодействии;

- виды, типы деловых коммуникаций;
- принципы межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;
- структуру процессов верхнего уровня управления человеческими ресурсами авиапредприятий;

уметь:

- использовать социологические методы при анализе и оценке современных социальных явлений и процессов;
- применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды;
- проводить рабочие совещания, находить консенсус;
- использовать техники эффективных коммуникаций;
- анализировать информацию о границах, целях, зонах ответственности, заинтересованных сторонах, действующих нормативах, ресурсах, входах, выходах, показателях процесса и требованиях к процессу или административному регламенту управления человеческими ресурсами авиапредприятий;

владеть:

- навыками применения принципов системного подхода для критического анализа современных социальных проблем, явлений и процессов;
- навыками социального взаимодействия в процессе обмена информацией, знаниями и опытом;
- методиками осуществления деловых коммуникаций;
- навыками осуществления различных видов деловой коммуникации.

Данная дисциплина направлена на обеспечения дисциплин: Безопасность жизнедеятельности, Управление авиатранспортными проектами, Операционная деятельность авиакомпаний и аэропортов, Бизнес-анализ, Экономика воздушного транспорта, Программирование на языках высокого уровня, Управленческий учет, Архитектура авиапредприятий, Информационный менеджмент авиапредприятий, Анализ ПХД авиапредприятий, Экономико-математические методы принятия управленческих решений на авиапредприятиях, Риск-менеджмент, Процессный проектный консалтинг на авиапредприятиях, Управление инновациями авиатранспортных предприятий, Система менеджмента качества авиапредприятий, Документационное обеспечение управления проектами процессных инноваций авиапредприятий, Антикризисное управление авиапредприятиями, Организация бизнес-процессов оценки авиатранспортных инновационных проектов, Организация бизнес-процессов обеспечения информационной безопасности управления авиапредприятиями, Организация бизнес-процессов хэндлинга на авиатранспорте, Организация бизнес-процессов управления инновационной деятельностью авиапредприятий, Организация бизнес-процессов финансового обеспечения авиапредприятий, Организация бизнес-процессов обеспечения транспортной безопасности, Производственная 1. Технологическая практика, Производственная 2. Производственно-технологическая практика, Учебная 3. Компьютерная практика (модуль 1,2) Производственная 3. Преддипломная практика (модуль 1,2).

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Разделы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля
			Л	Пр	СРС	
1.	Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения	4	2	2	8	Защита отчета по ПЗ №1
2.	Тема 2. Поведение личности в организации	4	6	4	8	Защита отчета по ПЗ №2
3.	Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала	4	6	6	8	Защита отчета по ПЗ №3
4.	Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации	4	4	4	8	Защита отчета по ПЗ №4
5.	Тема 5. Управление конфликтами в организации	4	4	4	8	Защита отчета по ПЗ №5
6.	Тема 6. Управление стрессами в организации	4	2	4	8	Защита отчета по ПЗ №6
7.	Тема 7. Коммуникации в организации	4	4	4	8	Защита отчета по ПЗ №7
8.	Тема 8. Власть и лидерство в организации	4	4	4	8	Защита отчета по ПЗ №8
9.	Тема 9. Управление изменениями в организации	4	4	4	8	Защита отчета по ПЗ №9
10.	Форма промежуточной аттестации - экзамен	4				
ИТОГО:		144	36	36	72	

Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций

Разделы дисциплины, темы (наименования)	Кол-во часов	Компетенции (знания, умения, навыки)												Σ общее кол- во компетенций
		УК-2.1.10	УК-2.2.10	УК-2.3.10	УК-3.1.6	УК-3.2.6	УК-3.3.6	ОПК-3.1.2	ОПК-3.2.2	ОПК-3.3.2	ПК-8.1.2	ПК-8.2.2	ПК-8.3.2	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения	12	+			+			+			+			4
Тема 2. Поведение личности в организации	18	+	+	+				+	+	+				2
Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала	20	+	+	+	+	+	+	+	+	+				3
Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации	16	+	+	+	+	+	+				+	+	+	3
Тема 5. Управление конфликтами в организации	16	+	+	+	+	+	+				+	+	+	3
Тема 6. Управление стрессами в организации	14	+	+	+				+	+	+				2
Тема 7. Коммуникации в организации	16	+	+	+	+	+	+							2
Тема 8. Власть и лидерство в организации	16	+	+	+	+	+	+	+	+	+				3
Тема 9. Управление изменениями в организации	16	+	+	+	+	+	+		+	+		+	+	4
Итого:	144													

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения

Цель, задачи и предмет организационного поведения. Роль организационного поведения на предприятии. Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в. Становление организационного поведения как научной дисциплины. Основные направления развития теорий организационного поведения. Классификация элементов организационного поведения. Уровни организационного поведения: индивидуальный, групповой, целостно-организационный. Методы диагностики элементов организационного поведения.

Лекции - 2 часа.

Литература: [1, 3, 5, 6]

Практическое занятие 1. Современные подходы в организационном поведении (2 часа).

Литература: [1, 3, 5, 6]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение понятийного аппарата по организационному поведению. Предметно-целевое содержание организационного поведения. Современные принципы управления человеческими ресурсами. Различия между механистическими и бихевиористскими теориями организационного поведения (8 часов).

Литература: [1, 3, 5, 6]

Тема 2. Поведение личности в организации

Личность в системе управления. Структура личности по К.Платонову. Биологически-обусловленные подструктуры личности. Социально-обусловленные подструктуры личности. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект и т.д. Психологические основы творческого мышления. Методы активизации индивидуального творческого мышления. Теории личности: психоаналитические, бихевиористические, гуманистические. Теория личности Э.Берна. Теории личности отечественной психологической науки. Практическое значение основных положений теорий личности. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность. Изменение и управление поведением личности в организации. Сущность персонального развития, его значение для организации. Карьера в организации: виды, модели, методы формирования.

Лекции - 6 часов.

Литература: [1, 3, 5, 7, 8]

Практическое занятие № 2. Диагностика индивидуальных элементов организационного поведения (4 часа).

Литература: [1, 3, 5, 7, 8]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение элементов индивидуального поведения в организации. Изучение реальных кейсов на

Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала

Понятие о трудовом поведении персонала. Сущность и значение мотивации трудового поведения. Связь мотивации с трудовым поведением работника. Мотивационная структура личности: потребность, мотив, стимул, поведение, эмоции. Методы диагностики мотивационной сферы личности. Эволюция теорий мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях. Закон эффективности мотивации. Классификация и анализ содержательных теорий мотивации. Иерархическая теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга. Теория ERG К.Альдерфера. Ограничения и недостатки содержательных теорий. Использование содержательных теорий в современной системе управления. Классификация и анализ процессных теорий мотивации. Теория ожиданий В.Врума, теория справедливости Дж.Адамса, комплексная модель мотивации Л.Портера и Э.Лоулера. Ограничения и недостатки процессных теорий. Применение процессных теорий в современной практике. Теория «Х» и «У» Д.Мак-Грегора. Теория «Z» У.Оучи. Теория характеристик работ. Современные теории и подходы к мотивации. Формирование мотивирующей среды в организации.

Лекции - 6 часов.

Литература: [1, 3, 5, 6]

Практическое занятие № 3. Диагностика мотивационной структуры личности. Разработка мотивационных мер воздействия (6 часов).

Литература: [1, 3, 5, 6, 8]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение вопросов мотивации трудового поведения персонала. Модель трудового поведения работника и рабочей группы. Самодиагностика мотивации с использованием

Литература: [1, 3, 5, 6, 8]

Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации

Понятие и признаки рабочих групп. Виды рабочих групп и их характеристика. Понятие малой группы. Механизм образования формальных и неформальных групп, особенности управления ими, проблемы взаимодействия. Трансформация поведения личности в неформальных структурах. Виды совместности в группе. Сплоченность рабочих групп и ее виды. Пути повышения сплоченности рабочих групп. Статус и роли членов групп. Групповые нормы. Понятие групповой динамики. Этапы развития группы. Анализ групповых отношений и социального взаимодействия. Эффективность группы. Методы активизации группового творческого мышления. Метод социометрии. Приемы укрепления группового единства. Групповые эффекты участия персонала в управлении, их положительные и отрицательные стороны. Проблемы командообразования в организации.

Основные виды команд и принципы их построения. Методы командообразования. Пути повышения результативности организации на основе командообразования. Принципы формирования рабочих групп, реализующих инновации. Методика распределения ролей по М. Белбину. Проверка эффективности инновационных групп.

Лекции - 4 часа.

Литература: [1, 3, 5, 6]

Практическое занятие № 4. Диагностика групповых элементов организационного поведения (4 часа).

Литература: [1, 3, 5, 6]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение элементов группового поведения в организации. Изучение реальных кейсов на основе профессиональной периодики (8 часов).

Литература: [1, 3, 5, 6]

Тема 5. Управление конфликтами в организации

Понятие о конфликте. Конфликтология как наука. Основные теории конфликтов. Виды конфликтов. Причины конфликтов. Подходы к оценке конфликтов и их характеристика. Структура конфликта: конфликтная ситуация и инцидент, участники, объект и мотив конфликта. Динамика конфликта. Неконструктивные конфликты и их последствия. Характеристика конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные. Области их применения и степень эффективности. Стратегии поведения участников конфликта. Матрица Томаса-Килменна. Переговоры как способ разрешения конфликтов. Достижение консенсуса в производственной сфере. Профилактика конфликтных ситуаций.

Лекции - 4 часа.

Литература: [2, 4, 5, 6, 7]

Практическое занятие № 5. Разработка эффективной стратегии преодоления конфликтов (4 часа).

Литература: [2, 4, 5, 6, 7, 8]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение методов управления конфликтами в организации. Изучение реальных кейсов на основе профессиональной периодики. Самодиагностика стилей поведения в конфликтных ситуациях с применением профессиональных психологических методик (8 часов).

Литература: [2, 4, 5, 6, 7, 8]

Тема 6. Управление стрессами в организации

Понятие «стресс», «эустресс», «дистресс». Влияние стрессов на организационное поведение персонала: положительные и негативные последствия. Адаптивный синдром и его этапы по Г. Селье. Стрессоры и их виды. Методы управления стрессами: со стороны подчиненного и со стороны

руководителя. Характеристика состояний персонала как результата действия стресса. Психогигиена стресса. Пути повышения стрессоустойчивости.

Лекции - 2 часа.

Литература: [1, 5, 6]

Практическое занятие № 6. Методы управления стрессами: организационные и индивидуальные (4 часа).

Литература: [1, 5, 6, 8]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение методов диагностики и управления стрессами. Самодиагностика стрессоустойчивости с применением профессиональных психологических методик (8 часов).

Литература: [1, 5, 6, 8]

Тема 7. Коммуникации в организации

Роль коммуникаций в организационном поведении. Развитие коммуникационных сетей и коммуникационных стилей. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Вербальные и невербальные коммуникации. Механизмы социальной перцепции, основные ошибки восприятия. Роль обратной связи в эффективном менеджменте. Проблемы организационных коммуникаций. Коммуникативные барьеры: организационные и межличностные. Пути их преодоления. Эффективность межличностных коммуникаций. Диагностика и развитие коммуникативных навыков. Коммуникативная культура менеджера.

Лекции - 4 часа.

Литература: [2, 3, 5, 6]

Практическое занятие № 7. План развития коммуникативной культуры

Литература: [2, 3, 5, 6]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение вопросов организационных коммуникаций. Изучение реальных кейсов на основе профессиональной периодики (8 часов).

Литература: [2, 3, 5, 6]

Тема 8. Власть и лидерство в организации

Развитие концепции власти и влияния. Виды власти. Власть, основанная на принуждении и влиянии через страх. Власть, основанная на вознаграждении и влиянии через положительное подкрепление. Экспертная власть и влияние через разумную веру. Эталонная власть и влияние с помощью примера. Сущность харизмы. Характеристика законной власти и влияния через традиции. Современные подходы к оказанию власти и влияния: программы участия в управлении, наделение властью, партнерство и т.д. Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству. Подход с позиции личных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Теория лидерства К. Левина. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Ситуационный подход к

лидерству. Модель руководства Ф. Фидлера. Модель лидерства Т. Митчела и Р. Хауса. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара Характеристика модели принятия решений В. Врума и П. Йеттона. Стили руководства: виды и особенности. Анализ различных подходов к лидерству. Диагностика и совершенствование стиля руководства.

Лекции - 4 часа.

Литература: [1, 3, 5, 6]

Практическое занятие № 8. Анализ моделей лидерства (4 часа).

Литература [1, 3, 5, 6, 8]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение вопросов власти и лидерства в организации. Самодиагностика лидерского потенциала с применением профессиональных психологических методик. Самодиагностика стиля руководства. Изучение реальных кейсов на основе профессиональной периодики (8 часов).

Литература: [1, 3, 5, 6, 8]

Тема 9. Управление изменениями в организации

Роль изменений в управлении организацией. Сущность и причины изменений и нововведений. Объекты и виды изменений и нововведений. Положительные и отрицательные стороны нововведений. Типология людей по отношению к изменениям Е.Жарикова. Сопротивление изменениям, причины и формы их проявления. Принципы и методы управления изменениями и преодоления сопротивления. Модель процесса управления изменениями Л.Грейнера. Деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями в организации. Использование группового творческого мышления в управлении изменениями. Программы организационного развития и изменений и их реализация. Обновление организации как основа организационного развития. Контроль проведения организационных изменений. Методы оценки эффективности изменений в организации.

Лекции - 4 часа.

Литература: [2, 3, 5, 6]

Практическое занятие № 9. Разработка программы управления изменениями в организации (4 часа).

Литература [2, 3, 5, 6]

Самостоятельная работа студента. Углубленное изучение вопросов организационных изменений. Изучение реальных кейсов на основе профессиональной периодики (8 часов).

Литература: [2, 3, 5, 6]

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа студентов по дисциплине Организационное поведение способствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы по проблемам применения

элементов организационного поведения в профессиональной деятельности, ориентирует студента на умение применять полученные теоретические знания на практике и проводится в следующих видах:

- проработка лекционного материала;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

Для самостоятельной работы студенту рекомендуется следующая литература:

1. Никифорова Л.Х. Организационное поведение. Учебное пособие по проведению практических занятий по дисциплине. М.: МГТУ ГА, 2008.

2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ, 2003.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1 Текущий контроль успеваемости

Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования

Форма текущего контроля	Типовые контрольные вопросы	Критерии оценивания
Защита отчета по ПЗ №1. Современные подходы в организационном поведении	1. Роль человеческих ресурсов в современном менеджменте. 2. Предпосылки создания организационного поведения. 3. Связь научной дисциплины «организационное поведение» с развитием школ менеджмента. 4. Особенности развития организационного поведения в России. 5. Современные особенности развития организационного поведения.	Защита отчета по практическому занятию принимается при выполнении следующих условий: • отчет выполнен аккуратно и без ошибок; • даны исчерпывающие ответы на контрольные вопросы;
Защита отчета по ПЗ №2. Диагностика индивидуальных элементов организационного поведения	1. Понятия «индивид», «личность», «индивидуальность». 2. Сравнительный анализ теорий личности. 3. Биологически-обусловленные подструктуры личности. 4. Социально-обусловленные подструктуры личности. 5. Тип нервной системы и темперамент личности. 6. Индивидуальные психические процессы (когнитивные, волевые, эмоциональные). 7. Направленность личности. 8. Интегративные подструктуры личности (характер и способности).	• показано овладение основной и дополнительной литературой; • ответы излагаются четко и логично. Защита отчета по практическому занятию не принимается при невыполнении обучающимся хотя бы одного из

	<p>9. Методы диагностики индивидуальных элементов организационного поведения.</p> <p>10. Возможности совершенствования индивидуальных элементов организационного поведения.</p>	перечисленных выше условий.
<p>Защита отчета по ПЗ №3.</p> <p>Диагностика мотивационной структуры личности.</p> <p>Разработка мотивационных мер воздействия</p>	<p>1. Мотивация и стимулирование: общее и различия.</p> <p>2. Мотивационная структура личности: потребность, мотив, стимул, поведение, эмоции.</p> <p>3. Виды потребностей.</p> <p>4. Мотиваторы в трудовом поведении.</p> <p>5. Положительные и негативные стимулы на предприятии.</p> <p>6. Свойства мотивационной сферы личности.</p> <p>7. Методы диагностики мотивационной структуры личности.</p> <p>8. Методики диагностики мотивационной структуры личности.</p> <p>9. Методы мотивации персонала: материальные и нематериальные.</p> <p>10. Методы мотивации персонала: индивидуальные и групповые.</p>	
<p>Защита отчета по ПЗ №4.</p> <p>Диагностика групповых элементов организационного поведения</p>	<p>1. Понятия «группа», «малая группа», «рабочая группа», «команда».</p> <p>2. Структура группы.</p> <p>3. Динамика группы.</p> <p>4. Классификация видов групп.</p> <p>5. Роли, статус членов группы, групповые нормы.</p> <p>6. Эффективность групповой работы.</p> <p>7. Командообразование.</p> <p>8. Методы диагностики группы.</p> <p>9. Метод социометрии.</p> <p>10. Мероприятия по совершенствованию социального взаимодействия.</p>	
<p>Защита отчета по ПЗ №5.</p> <p>Разработка эффективной стратегии преодоления конфликтов</p>	<p>1. Конфликтология как наука.</p> <p>2. Конфликтогенная среда в организации.</p> <p>3. Виды конфликтов.</p> <p>4. Функциональные и дисфункциональные конфликты.</p> <p>5. Причины и следствия организационных конфликтов.</p> <p>6. Структура конфликтов.</p> <p>7. Методы диагностики структуры конфликтов.</p> <p>8. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.</p> <p>9. Методы управления конфликтами.</p> <p>10. Методы профилактики конфликтов.</p>	

Защита отчета по ПЗ №6. Методы управления стрессами: организационные и индивидуальные	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия «стресс», «эустресс», «дистресс». 2. Теория стресса Г.Селье. 3. Положительные и отрицательные характеристики стресса. 4. Этапы развития стресса. 5. Классификация стрессоров. 6. Физиологические и психологические симптомы стресса. 7. Методы диагностики стрессоустойчивости. 8. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. 9. Организационные методы борьбы со стрессом. 10. Оценка эффективности управления стрессами в организации. 	
Защита отчета по ПЗ №7. План развития коммуникативной культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие «коммуникативная культура». 2. Понятие «коммуникация», виды коммуникаций. 3. Коммуникативные барьеры. 4. Обратная связь в коммуникациях. 5. Элементы коммуникативной культуры. 6. Виды коммуникативных навыков. 7. Виды коммуникативных умений. 8. Методы развития коммуникативных навыков и коммуникативных умений. 9. Методы диагностики коммуникативных навыков и коммуникативных умений. 10. Структура плана развития. 	
Защита отчета по ПЗ №8. Анализ моделей лидерства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Власть и влияние в организации. 2. Виды власти. 3. Понятия «лидерство» и «руководство»: сравнительный анализ. 4. Сравнительный анализ теорий лидерства. 5. Личностная теория лидерства. 6. Поведенческая теория лидерства. 7. Ситуативная теория лидерства. 8. Модели лидерства. 9. Стили руководства. 10. Диагностика лидерства и руководства. 	
Защита отчета по ПЗ №9 Разработка программы управления изменениями в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие «изменения». 2. Виды организационных изменений. 3. Роль организационных изменений в современном менеджменте. 4. Сопротивление персонала изменениям: причины, методы борьбы. 	

	5. Методы управления изменениями в организации. 6. Оценка степени готовности организации к изменениям. 7. Роль агентов изменений в проведении организационных изменений. 8. Организационные изменения и стратегия организации. 9. Структура программы управления изменениями в организации. 10. Показатели эффективности и результативности организационных изменений.	
--	---	--

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

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется в форме защиты отчета по выполненному практическому занятию. Процедуры оценивания знаний, умений и навыков при текущем контроле успеваемости осуществляются последовательно по мере прохождения лекционного курса в соответствии с матрицей соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Защита отчета по практическому занятию осуществляется, как правило, в конце занятия. Преподаватель оценивает знания обучающегося по ответам на контрольные вопросы, умения и навыки оцениваются в ходе занятия. Если студент не отчитался на занятии, то защита отчета по практическому занятию осуществляется (как и повторная сдача текущего контроля) в дни и часы СРС по согласованию с ведущим преподавателем. Результаты текущего контроля учитываются преподавателем в журнале учета текущей успеваемости.

6.2 Промежуточная аттестация

Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций по дисциплине

Типовые контрольные задания (вопросы)	Критерии оценивания
УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений 1. Классификация элементов организационного поведения. 2. Методы диагностики элементов индивидуального поведения в организации.	ОТЛИЧНО - обучающийся в полном объеме способен учитывать «человеческий фактор» в решении профессиональных задач. ХОРОШО - обучающийся почти в полном объеме способен учитывать «человеческий фактор» в решении профессиональных задач, допуская мелкие ошибки в процессе

<p>3. Методы диагностики элементов группового поведения в организации.</p>	<p>диагностики индивидуального и группового поведения в организации. УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся в основном способен учитывать «человеческий фактор» в решении профессиональных задач, допуская ошибки в классификации элементов организационного поведения. НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся не способен учитывать «человеческий фактор» в решении профессиональных задач.</p>
<p>УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде 1. Теории групповой динамики. 2. Методы диагностики уровня социального взаимодействия. 3. Методы совершенствования социального взаимодействия.</p>	<p>ОТЛИЧНО - обучающийся в полном объеме способен проводить анализ и совершенствовать социальное взаимодействие в группе. ХОРОШО - обучающийся почти в полном объеме способен проводить анализ и совершенствовать социальное взаимодействие в группе, допуская мелкие ошибки в диагностике и совершенствовании социального взаимодействия. УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся в основном способен проводить анализ и совершенствовать социальное взаимодействие в группе, допуская ошибки в применении теорий групповой динамики. НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся не способен проводить анализ и совершенствовать социальное взаимодействие в группе.</p>
<p>ОПК-3 - Способен находить решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность 1. Психологические основы творческого мышления. 2. Методы активизации индивидуального творческого мышления. 3. Методы активизации коллективного творческого мышления.</p>	<p>ОТЛИЧНО - обучающийся в полном объеме способен использовать творческий подход в решении профессиональных задач. ХОРОШО - обучающийся почти в полном объеме способен использовать творческий подход в решении профессиональных задач, допуская мелкие ошибки в применении методов активизации индивидуального и коллективного творческого мышления. УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся в основном способен использовать творческий подход в решении профессиональных задач, допуская ошибки в применении</p>

	<p>психологических основ творческого мышления.</p> <p>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся не способен использовать творческий подход в решении профессиональных задач.</p>
<p>ПК-8 - Способен осуществлять анализ, обоснование и выбор решения</p> <p>1. Структура конфликта.</p> <p>2. Стратегии преодоления конфликтов.</p> <p>3. Методы управления конфликтами.</p>	<p>ОТЛИЧНО - обучающийся в полном объеме способен разрабатывать и применять наиболее эффективную стратегию преодоления конфликтов при обосновании и выборе решения.</p> <p>ХОРОШО - обучающийся почти в полном объеме способен разрабатывать и применять наиболее эффективную стратегию преодоления конфликтов при обосновании и выборе решения, допуская мелкие ошибки в разработке стратегий преодоления конфликтов.</p> <p>УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся в основном способен разрабатывать и применять наиболее эффективную стратегию преодоления конфликтов при обосновании и выборе решения, допуская ошибки в анализе структуры конфликта.</p> <p>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - обучающийся не способен разрабатывать и применять наиболее эффективную стратегию преодоления конфликтов при обосновании и выборе решения.</p>

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

Подготовка к промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с утвержденной рабочей программой по дисциплине, содержащей перечень вопросов, выносимых на экзамен. Экзамен для обучающихся проводится устно. Билеты к экзамену формируются из перечня вопросов, представленного в фонде оценочных средств по данной дисциплине. Экзаменационный билет содержит теоретические вопросы, количество которых соответствует количеству компетенций, формируемых при изучении данной дисциплины.

Неявка студента без уважительной причины на экзамен в день его проведения по расписанию, означает неудовлетворительную оценку, и процесс последующей сдачи приравнивается к пересдаче.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Никифорова Л.Х. Организационное поведение. Учебное пособие. Часть 1. М.: МГТУ ГА, 2006.
2. Никифорова Л.Х. Организационное поведение. Учебное пособие. Часть 2. М.: МГТУ ГА, 2011.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ, 2003.
4. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 3-е изд. – М.: Юнити, 2004.

б) дополнительная литература:

5. Карташов Л.В. Организационное поведение. – М.: Инфра-М, 2008.
6. Згонник Л.В. Организационное поведение. – М.: Дашков и К, 2010.
7. Тертель А.Л. Психология в вопросах и ответах: учеб.пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
8. Агафонов А.В. Психология: учебное пособие. – М.: МГТУ ГА, 2013.
9. Никифорова Л.Х. Организационное поведение. Учебное пособие по проведению практических занятий по дисциплине. М.: МГТУ ГА, 2008.

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ" (ДАЛЕЕ - СЕТЬ "ИНТЕРНЕТ"), НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- <http://www.aup.ru> - административно-управленческий портал;
- <http://www.hr-portal.ru> - HR-сообщества и публикации;
- <http://www.cfin.ru> - Корпоративный менеджмент: интернет-проект;
- <http://www.e-xecutive.ru> – Ассоциация менеджеров России;
- <http://www.iteam.ru> – консалтинговая компания iTeam;
- <https://hh.ru/> - сайт поиска работы;
- <https://psyttests.org/> - психологические тесты онлайн.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины Организационное поведение используются классические формы и методы обучения (лекции, практические занятия).

Подготовка к лекциям.

Лекции проводятся в соответствии с расписанием. Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от обучающегося требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. При работе с конспектом лекций необходимо учитывать тот фактор, что одни лекции дают ответы на конкретные вопросы темы, другие – лишь выявляют взаимосвязи между явлениями, помогая обучающемуся понять глубинные процессы развития изучаемого предмета.

Конспектирование лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность обучающегося.

Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое конспектирование приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями важно, хорошо запомнить и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Подготовка осуществляется в соответствии с планом СРС. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Рекомендации по работе с литературой.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Работу с источниками надо

начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание обучающегося на предметные и именные указатели.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме.

В результате изучения дисциплины Организационное поведение обучающийся должен приобрести элементарные навыки и умения, которые будут способствовать становлению и развитию профессиональной компетентности, необходимые современному специалисту, обучающемуся по профилю Организация бизнес-процессов на воздушном транспорте направления подготовки 25.03.03 Аэронавигация. Кроме того, обучающемуся крайне важно помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

При чтении лекций по всем темам дисциплины активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Использование информационных технологий в процессе изучения курса Организационное поведение направлено на решение таких задач, как:

- сбор, хранение, систематизация и выдачу учебной и научной информации;
- обработка текстовой, графической и эмпирической информации;
- подготовка и презентация результатов аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем.

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проведения лекций используется аудитория, оснащенная мультимедийной аппаратурой.

Для проведения практических занятий используется компьютерный класс кафедры ЭиУнаВТ.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, качественный и количественный состав которого соответствует нормативным требованиям и включает учебники, учебные и учебно-методические пособия, справочные издания, периодические издания в электронной и бумажной формах.