Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор по УР
_____А.Е. Рудин

Подлинник электронного документа, подписанного ЭЦП, хранится в системе электронного документооборота ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
Сертификат 03 37 82 ae 95 ff b3 99 40 18 ea 3e 01 9f 6f e8
Владелец Рудин Александр Евгеньевич, первый проректор
Действителен с 17 июля 2026 г. по 17 октября 2027

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.19 Организационное поведение

Учебный план: 2026-2027 15.03.02 ИИТА КИТМ ЗАО №1-3-148.plx

Кафедра: 56 Экономической теории

Направление подготовки: (специальность) 15.03.02 Технологические машины и оборудование

Профиль подготовки: (специализация) Компьютерный инжиниринг технологических машин

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
3	УП	4	4	60	4	2	Зачет
	РПД	4	4	60	4	2	
Итого	УП	4	4	60	4	2	
	РПД	4	4	60	4	2	

Санкт-Петербург
2026

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 15.03.02 Технологические машины и оборудование, утверждённым приказом Минобрнауки России от 09.08.2021 г. № 728

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент	_____	Молдован А.А.
От кафедры составителя: Заведующий кафедрой экономической теории	_____	Лизовская Вероника Владимировна
От выпускающей кафедры: Заведующий кафедрой	_____	Марковец Алексей Владимирович

Методический отдел:

_____

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающегося в области современных форм и методов управления, основывающихся на особенностях организационного поведения личности, принципах формирования групп, объединенных едиными целями, ориентированных на поддержание эффективных корпоративных и личных, деловых и профессиональных отношений, а также построения траектории саморазвития на основе управления временем и самообразованием.

1.2 Задачи дисциплины:

• рассмотреть понятие и основные концепции организационного поведения,

• изучить особенности групповой динамики и мотивации трудового поведения,

• изучить особенности коммуникативных процессов в организации, факторы и подходы к управлению конфликтами,

• формирование видения особенностей личностного поведения на рабочем месте и возможностей и направлений персонального развития в организации,

• формирование представлений об организационной культуре, национальных и международных особенностях организационного поведения,

• раскрыть особенности формирования рабочих групп с учетом личностных и ментальных характеристик и потребностей ее членов;

• развить способность эффективно взаимодействовать в команде, анализировать групповые и организационные коммуникации с учетом специфики проявления межкультурной среды.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Экономика

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Знать: - основы делового поведения и особенности коммуникационных процессов в организации; - важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение, и модели конфликтного поведения в организации; - основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации
Уметь: - выявлять факторы, обеспечивающие успешную работу в коллективе, способствующие проведению организационных изменений и препятствующие им; - выявлять тип поведения работников, стиль и поведенческую ориентацию руководства; - анализировать причины и факторы организационных изменений
Владеть: - навыками работы в команде и преобразования негативных ситуаций в благоприятные и оптимальные; - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти; - навыками формирования рабочих групп, реализующих организационные изменения
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
Знать: - понятия и основные объекты организационных изменений с учетом личностных и временных факторов; - классификацию и основные характеристики стратегий проведения организационных изменений с учетом фактора времени и стратегии саморазвития личности; - основные понятия, сопряженные с построением карьеры и этапы ее развития; - основные факторы и методики анализа эффективности работы групп и отдельных сотрудников организации
Уметь: - выявлять факторы эффективности работы групп и отдельных сотрудников; - планировать и контролировать время работы команды и собственное время; - выявлять стиль и поведенческую ориентацию личности и выстраивать траекторию саморазвития
Владеть: - навыками реализации социальных и персональных изменений с учетом развития личности в организации и фактора времени; - навыками приобретения и использования социокультурных и профессиональных знаний в организации; - навыками формирования траектории персонального развития
УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
Знать: особенности взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
Уметь: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы, взаимодействуя с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
Владеть: навыками взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами на основе знаний об особенностях их поведения, в том числе, в профессиональной деятельности

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Поведение личности в организации	3				
Тема 1. Основы организационного поведения. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение. Личность и организационные изменения.		1		7	ГД
Тема 2. Личность и ее развитие в организации. Поведение человека на рабочем месте. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Саморазвитие в организации. Траектория персонального развития.		1		8	ГД
Тема 3. Мотивация трудового поведения. Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса. Основные концепции мотивации трудового поведения. Мотивация и стимулирование.		1		9	ГД
Тема 4. Лидерство Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стиль управления и его влияние на поведение сотрудников.		1		6	ГД
Раздел 2. Организационная культура и коммуникации					
Тема 5. Групповое поведение в организации. Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы. Эффективность работы группы. Практические занятия (семинар): Групповая динамика			1	8	ГД
Тема 6. Коммуникации. Природа рабочих отношений. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе. Особенности взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями. Практические занятия (семинар): Коммуникационные процессы в организации. Особенности взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями.			1	7	ГД

Тема 7. Управление конфликтами и стрессами. Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации. Практические занятия (семинар): Модели конфликтного поведения в организации.			1	7	ГД
Тема 8. Организационная культура. Культура и организационная культура организации. Субъекты организаторской деятельности. Понятие, характеристика и типы организационной культуры. Функции организационной культуры. Организационное поведение и национальная культура. Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы. Практические занятия (семинар): Организационное поведение и национальная культура.			1	8	ГД
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4	4	60	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		8,25		60	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
УК-3	Формулирует основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации	Вопросы для устного собеседования
	Выявляет стиль и поведенческую ориентацию руководства, факторы эффективности работы групп и команд, тип поведения работников	Практико-ориентированные задания
	Анализирует поведение членов команды и коммуникации в организации	Практико-ориентированные задания
УК-6	Раскрывает особенности поведения личности на рабочем месте, подходы к планированию и управлению рабочим временем, понятиями и основными объектами организационных изменений	Вопросы для устного собеседования
	Выделяет факторы, способствующие персональному развитию в организации и проведению организационных изменений и препятствующие им	Практико-ориентированные задания
	Формирует персональную траекторию развития и планирует рабочее время	Практико-ориентированные задания
УК-9	Раскрывает особенности взаимодействия на рабочем месте с людьми с ограниченными возможностями, с учетом их потребностей	Вопросы для устного собеседования
	Определяет необходимые ресурсы для профессиональной деятельности при работе с людьми с ограниченными	Практико-ориентированные задания

	возможностями Использует коммуникативные навыки для профессиональной коммуникации с людьми с ограниченными возможностями	Практико-ориентированные задания

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся продемонстрировал знание основных понятий, концепций, принципов и подходов организационного поведения и связанных с поведением личности, группы и организации в целом. В достаточной степени владеет терминологией, освоил основные рекомендованные источники информации, демонстрирует широту кругозора и глубину познания при ответе на поставленные вопросы. Допускаются несущественные ошибки в ответах на вопросы преподавателя и выполнении практического задания.	
Не зачтено	Ответ обучающегося недостаточно полный, незнание основных терминов, существенные ошибки или пробелы по значительной части принципиально важных вопросов предмета при ответе на вопросы преподавателя, ошибки при выполнении практического задания.	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
	Курс 3
1	Поведение в различных национальных культурах
2	Организационное поведение в мультинациональной организации
3	Формирование и развитие организационной культуры
4	Типы организационной культуры
5	Функции и факторы организационной культуры
6	Понятие и содержание организационной культуры
7	Стратегии поведения менеджера в конфликтах
8	Переговоры – как метод разрешения конфликтов
9	Управление конфликтами в организации
10	Виды, причины и последствия конфликтов в организации
11	Сущность и функции конфликтов в организации
12	Деловое общение как основа коммуникативного поведения
13	Коммуникативные барьеры и способы их преодоления
14	Коммуникативные процессы
15	Сущность и виды коммуникаций
16	Стили лидерства, используемые менеджерами для оказания влияния на подчиненных
17	Лидерство и власть. Различия в позициях между лидером и менеджером
18	Современные подходы к эффективному лидерству. Факторы, влияющие на выбор стиля лидерства
19	Ситуационные концепции лидерства
20	Традиционные концепции лидерства
21	Понятие лидерства, его особенности и формы в организациях
22	Характеристика ролей в управленческой команде
23	Различия между работой в группе и в команде
24	Рабочие группы и команды. Формирование команды

25	Этапы развития малых профессиональных групп
26	Формальные и неформальные группы
27	Факторы группового поведения. Групповая сплоченность
28	Понятие, характеристика и типология малых профессиональных групп
29	Характеристика типов должностного поведения
30	Понятие и свойства делового поведения. Двойственность поведения в организации
31	Мотивирование и стимулирование. Система вознаграждений в организации
32	Теории мотивации и возможности их использования в управлении. Содержание теорий мотивации.
33	Мотивация личности как основа формирования организационного поведения
34	Взаимосвязь понятий человек – индивид – индивидуальность – личность
35	Факторы, влияющие на поведение личности
36	Личность как субъект организационного поведения
37	Теории поведения человека в организации
38	Условия формирования организационного поведения
39	Понятие и уровни формирования организационного поведения
40	Особенности коммуникаций с людьми с ограниченными возможностями с учетом их потребностей

5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

Поведение руководителя на различных этапах развития группы

Этапы развития группы Поведение руководителя

1 Формирование

2 Бурление

3 Нормирование

4 Выполнение работ

5 Расформирование

Варианты поведения руководителя.

1. Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы.
2. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет.
3. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе.
4. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами.
5. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности.
6. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами.
7. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы.
8. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем.
9. Устраняет внутригрупповые конфликты.

Ситуация для анализа. Проанализируйте ситуацию, определив структурные элементы конфликта, причины, стратегии поведения субъектов социального взаимодействия.

В бригаде, находящейся в моем подчинении, был человек, регулярно нарушавший дисциплину и отрицательно влиявший на производственный процесс. Я хотел решить эту проблему, не обижая его, так как понимал, что слишком молод, чтобы применять такие меры. Вызывал сочувствие к работнику тот факт, что у него была семья, дети. Но смириться с таким его отношением к работе я тоже не мог. Мои уступки могли привести к тому, что был бы потерян контроль над бригадой и авторитет. Причина его такого поведения заключалась в том, что он привык так себя вести при прежнем начальнике. Самолюбие рабочего не позволяло ему мириться с тем, что молодой пацан, то есть я, учит его, как нужно работать.

Достаточно долго я пытался найти способ воздействия на него, искал и компромиссные решения. Это отнимало немало времени от основной работы и одновременно усугубляло мое положение среди рабочих в бригаде.

В конце концов, я нашел единственно правильное, на мой взгляд, решение – уволить этого человека. После увольнения работника дела в бригаде сразу же пошли лучше, меня же стали воспринимать как начальника, умеющего принимать решения и брать на себя ответственность.

По истечению времени, возвращаясь к данной ситуации, я доволен проявлением своей решительности. Я проще стал относиться к такого рода ситуациям и в случае, если рабочий создает сбой в работе всего коллектива, ему здесь не место. Таков мой принцип.

На мой взгляд, иначе я и не должен был поступить, так как на производстве нет времени воспитывать работника или подстраиваться под его характер.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная	+	Письменная		Компьютерное тестирование		Иная	

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Зачет проводится в устной форме. На подготовку обучающемуся отводится 20 мин. При подготовке к ответу обучающийся не может пользоваться конспектом лекций. В течение семестра выполняется контрольная работа

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Алябина, Е. В.	Организационное поведение	Новосибирск: Новосибирский государственный университет	2021	https://www.iprbookshop.ru/128137.html
Дорофеева, Л. И.	Организационное поведение	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	https://www.iprbookshop.ru/110572.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Джордж, Дж. М., Джоунс, Г. Р., Климов, Е. А.	Организационное поведение. Основы управления	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2017	http://www.iprbookshop.ru/74898.html
Петрова, И. Е.	Организационное поведение. Практикум	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна	2017	http://www.iprbookshop.ru/102936.html
Назаренко, А. В., Запорожец, Д. В., Кенина, Д. С., Бабкина, О. Н., Исаенко, А. П.	Организационное поведение	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет	2017	http://www.iprbookshop.ru/76042.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: https://rosmintrud.ru/opendata

Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии «ПСИ-ФАКТОР» [Электронный ресурс]. URL: http://psyfactor.org/

База профессиональных данных «Мир психологии» [Электронный ресурс]. URL: http://psychology.net.ru/

Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: https://fgistp.economy.gov.ru/

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: http://www.iprbookshop.ru/

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Windows

MicrosoftOfficeProfessional

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

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска