

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Первый проректор

А.А. Каракозов  
(ФИО)

« 31 » 03 2023 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ФТД.01 Организационное поведение**

(код и наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки:	13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника (код и наименование подготовки / специальности)
Направленность (профиль):	Теплоэнергетика, Тепловые электрические станции, Энергетический менеджмент (наименование направленности (профиля) / специализации)
Программа:	Магистратура (бакалавриат, магистратура, специалитет)
Форма обучения:	Очная, заочная (очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	Очная	Заочная
Семестр(ы)	1	1
Общая трудоёмкость в з.е./часах	2 / 72	2 / 72
Контактная работа (час.), в том числе:	36	10
Лекции (час.)	34	4
Лабораторные работы (час.)	-	-
Практические (семинарские) занятия (час.)	-	-
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	36	62
Курсовой проект (работа) (семестр/час.)	-	-
Контроль (экзамен, час./зачёт)	зачёт	зачёт

Донецк, 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника (Направленность (профиль) – Теплоэнергетика, Тепловые электрические станции, Энергетический менеджмент) для 2023 года приёма по очной, заочной формам обучения.

Составитель:

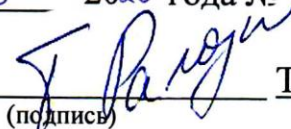
Зав. кафедрой "Философия",  
д.филол.н., доцент

  
(подпись) Т.Э. Рагозина

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры «Философия».

Протокол от « 5 » 03 2023 года № 7.

Заведующий кафедрой

  
(подпись) Т.Э. Рагозина  
(Ф.И.О.)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой "Промышленная теплоэнергетика"


Заведующий кафедрой

  
(подпись) С.М. Сафьянц  
(Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУ ВПО "ДОННТУ" по направлению подготовки 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника.

Протокол от « 15 » 03 2023 года № 7

Председатель

  
(подпись) С.М. Сафьянц  
(Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20\_\_ года приёма на заседании кафедры «Философия».

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано с выпускающей кафедрой "Промышленная теплоэнергетика"

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

## 1 ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью преподавания дисциплины является: предоставление студентам знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной; деятельность в рамках определенных организационных структур.

Задачи дисциплины:

- изучение общественных процессов, значимых для понимания организационного поведения на людей;
- раскрытие механизма влияния организационного поведения на исследование влияния глобализации экономики, а также развития технологий на предмет организационного поведения и приобретение обзорной информации об управлении как будущей профессии;
- усваивают важнейшие понятия и закономерности организационного поведения.

В результате освоения дисциплины студент должен:

**знать:** основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения; определения основных терминов и понятий в теории организаций и организационного поведения; общие характеристики организации, ее внутренней и внешней среды; основные подходы к проектированию организационных структур разных типов; границы применения управленческих воздействий на основные социальные результаты организации; позитивные модели поведения работников организации и стимулирующие их факторы.

**уметь:** анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; распознавать основные типы организационных структур; выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию; диагностировать основные типы организационных культур; анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности.

**владеть:** навыками работы в малой группе, организации взаимодействий с членами группы, распределения обязанностей, совершенствования механизмов групповой работы; поиска и систематизации научной литературы по заданной теме.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

- УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.
- УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

## 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится части факультативных (внекредитных) дисциплин (модулей) учебного плана.

Базируется на знаниях, умениях и навыках, которые студент приобрел при освоении дисциплин при обучении в бакалавриате по направлению 13.03.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»;

Знания, умения и навыки, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при:

- прохождении производственной практики: научно-исследовательская работа;
- прохождении государственной итоговой аттестации.

## 3 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 3.1 Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов (очная / заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор.	Практ. (Семина.)	СР
Тема 1. Основы теории организационного поведения	10 / 9	4 / 1	- / -	- / -	6 / 8
Тема 2. Личность в организации	10 / 9	4 / 1	- / -	- / -	6 / 8
Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением	8 / 9	4 / 1	- / -	- / -	4 / 8
Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации	8 / 9	4 / 1	- / -	- / -	4 / 8
Тема 5. Деловые переговоры	8 / 8	4 / 0	- / -	- / -	4 / 8
Тема 6. Жизненный цикл организации	8 / 8	4 / 0	- / -	- / -	4 / 8
Тема 7. Управление организационными изменениями	10 / 8	6 / 0	- / -	- / -	4 / 8
Тема 8. Организационная культура	8 / 6	4 / 0	- / -	- / -	4 / 6
Контактная работа (дополнительная)	2 / 6	- / -	- / -	- / -	- / -
Курсовая работа (проект)	0 / 0	- / -	- / -	- / -	- / -
Итого по видам занятий	72 / 72	34 / 4	0 / 0	0 / 0	36 / 62
Контроль	0 / 0				

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов (очная / заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор.	Практ. (Семина.)	СР
<b>ИТОГО</b>	<b>72 / 72</b>				

### **Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины**

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
УК-2	Темы 1-8
УК-3	Темы 2 – 4, 8

## **3.2 Лекции**

### **Тема 1. Основы теории организационного поведения**

Содержание темы 1:

Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.

Литература к теме 1: [[1](#), [5](#)]

### **Тема 2. Личность в организации**

Содержание темы 2:

Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения. Установки работников организации. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Модификация организационного поведения (МОП). Управление поведением.

Литература к теме 2: [[2](#), [3](#), [4](#)]

### **Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением**

Содержание темы 3:

Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие.



Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Атрибуция. Стереотипизация. Эффект «ореола». Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.

Литература к теме 3: [\[4, 6\]](#)

#### **Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации**

Содержание темы 4:

Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.

Литература к теме 4: [\[1, 2\]](#)

#### **Тема 5. Деловые переговоры**

Содержание темы 5:

Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.

Литература к теме 5: [\[1, 2, 4\]](#)

#### **Тема 6. Жизненный цикл организации**

Содержание темы 6:

Понятие жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Зависимость организационной структуры от стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации.

Литература к теме 6: [\[1, 5\]](#)

#### **Тема 7. Управление организационными изменениями**

Содержание темы 7:

Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Казуальные переменные. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.

Литература к теме 7: [\[2, 3, 4\]](#)

## **Тема 8. Организационная культура**

Содержание темы 8:

Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национальной в организационной культуре. Модель Г. Хофстеде. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.

Литература к теме 8: [[1](#), [4](#), [5](#)]

### **3.3 Практические занятия**

В учебном плане не запланировано.

### **3.4 Лабораторные работы**

В учебном плане не запланировано.

### **3.5 Самостоятельная работа студента**

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн/заочн.
1	Изучение лекционного материала	27 / 53
2	Подготовка к практическим занятиям	- / -
3	Подготовка к лабораторным работам	- / -
4	Выполнение курсового проекта	- / -
5	Выполнение курсовой работы	- / -
6	Выполнение индивидуального задания	9 / 9
<b>ИТОГО:</b>		<b>36 / 62</b>

### **3.6 Курсовой проект (работа), индивидуальное задание**

Выполнение курсовой работы (проекта) в учебном плане не запланировано.

Предусмотрено выполнение 1 индивидуального задания в виде реферата.

Задание для выполнения индивидуального задания выдается руководителем работы, оно содержит тему, задание и график выполнения.

## 4 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

#### *Составляющая компетенции – полнота знаний*

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны не полные, неточные и неаргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

#### *Составляющая компетенции – умения*

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе ;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе в соответствии со списком, приведенном в рабочей программе дисциплины;
- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой опыт.

#### *Составляющая компетенции – владение навыками*



- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;
- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;
- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;
- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;
- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская незначительные погрешности;
- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

#### *Обобщенная оценка сформированности компетенций*

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;
- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

## **4.2 Вопросы к экзамену и пример экзаменационного билета**

Учебным планом экзамен не запланирован.

### **Список вопросов для контроля уровня освоения дисциплины:**

1. Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении.
2. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Модели организационного поведения
3. Понятие группы, особенности группового поведения.
4. Типы групп и их структура.
5. Факторы сплоченности группы. Основные этапы развития группы.
6. Функции и роли членов группы. Влияние и подчинение в группе.
7. Управление межкультурными различиями на современных предприятиях.

8. Проблемы лидерства - его природа, сущность. Подходы к анализу лидерства.
9. Факторы сплоченности группы. Основные этапы развития группы.
10. Функции и роли членов группы. Развитие группового поведения.
11. Психологические теории поведения. Направленность личности.
12. Социологические теории поведения человека в организации.
13. Экономические теории поведения человека в организации.
14. Типологии трудового поведения.
15. Девиантное поведение в организации, его формы.
16. Агрессивное, асертивное и пассивное поведение сотрудников организации.
17. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.
18. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Средства коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.
19. Управление коммуникациями в организации: проблемы, планирование, организация, контроль.
20. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения.
21. Многообразие мотивов человека и организации. Теории мотивации.
22. Модели формирования мотивов. Формирование мотивов: внешние и внутренние факторы.
23. Влияние силы мотивации на результативность деятельности. Закон Йеркса-Додсона.
24. Возможности и методы выявления и использования мотивов для управления отношением к труду.
25. Специфика командной работы в организации.
26. Потенциал группы и факторы повышения продуктивности группы.
27. Формирование продуктивных рабочих команд. Совместимость членов команды. Управление формированием команд.
28. Статусы, роли, нормы в команде.
29. Групповые девиации. Групповое мышление.
30. Социально-психологический климат и продуктивность организации.
31. Диагностика факторов, определяющих поведение работников организации.
32. Механизмы и методы управления поведением организации и ее персонала.
33. Стили руководства.
34. Ситуационные и поведенческие концепции лидерства.
35. Стадии формирования команды и роль лидера.
36. Потенциал и потребности личности и возможности организации.
37. Развитие организации как развитие ее персонала. Концепция Развивающего управления персоналом.
38. Понятие и типология карьеры. Планирование карьеры и развития.

- 39.Решающая роль персонала в проведении изменений в организации. Необходимость, планирование и организация изменений.
- 40.Соппротивление изменениям. Изменение поведения людей в организациях. Поведение лидера в ситуации изменений.
- 41.Изменение корпоративной культуры как фактор успешных изменений организации.

### **4.3 Критерии оценивания**

Для очной формы обучения весь курс включает 17 лекционных занятий, за которые в целом студент должен набрать от 0 до 100 баллов: за посещение лекций и активное участие в обсуждении поставленных вопросов – от 1 до 4 баллов (вводное занятие) и от 1 до 6 баллов за каждое следующее занятие ( $1 \times 4 + 16 \times 6 = 100$  баллов).

При выполнении указанных требований зачет выставляется автоматически.

Для заочной формы обучения весь курс включает 3 лекции и индивидуальное задание (контрольная работа магистранта-заочника), за которые в целом студент должен набрать от 0 до 100 баллов:

– за посещение лекции и активное участие в обсуждении поставленных вопросов – от 0 до 45 баллов за занятие ( $1 \times 15 = 45$  баллов);

– за индивидуальное задание (контрольная работа магистранта-заочника) – от 0 до 55 баллов.

При выполнении указанных требований зачет выставляется автоматически.

Для магистрантов заочной формы обучения сдача контрольной работы является обязательным условием допуска к зачету.

Полученная по 100-бальной шкале оценка переводится в национальную оценку и по шкале ECTS в соответствии со шкалой, приведенной в «Положении об организации учебного процесса в Донецком национальном техническом университете», утверждённом приказом ДонНТУ №337-14 от 02.05.2018 г.

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины в семестре проводится в форме семестрового зачета в соответствии с «Положением об организации учебного процесса в Донецком национальном техническом университете», утвержденном приказом ДонНТУ от 02.05.2018г. № 337-14.

При определении уровня знаний студентов преподаватель руководствуется критериями оценки знаний, являющимися составляющей учебно-методического комплекса дисциплины.

Итоговая семестровая оценка по дисциплине по шкале ECTS и национальной выставляется на основании суммарного количества баллов, которые набрал студент в соответствии с таблицей «Шкала оценивания: национальная и ECTS».

### Шкала оценивания: национальная и ECTS

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка ECTS	Оценка по национальной шкале
		Для зачета
90-100	<b>A</b>	зачтено
80-89	<b>B</b>	
75-79	<b>C</b>	
70-74	<b>D</b>	
60-69	<b>E</b>	
35-59	<b>FX</b>	не зачтено с возможностью повторной сдачи
1-34	<b>F*</b> (смотри примечание)	не зачтено с обязательным повторным изучением дисциплины

**Примечание:** \* - оценка F выставляется только при сдаче экзамена (итогового семестрового модульного контроля) комиссии.

#### 4.4 Пример текущего опроса на практических занятиях

В учебном плане не запланировано.

#### 4.5 Курсовое проектирование

В учебном плане не запланировано.

### 5 РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

#### *1 Основная литература*

1. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. А. Савельева, Е. Ю. Забавина ; О.А. Савельева, Е.Ю. Забавина ; ГОУВПО "ДОННТУ", Инж.-экон. фак. - 5 Мб. - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2017. - 1 файл. - (Шаг к успеху). - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.ru/books/18/cd8149.pdf>
2. Современная психология управления [Электронный ресурс] : модульный курс ФГОС-3+ : учебное пособие для студентов всех уровней обучения / Б. Р. Мандель ; Б.Р. Мандель. - Изд. 2-е, стер. - 4 Мб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.ru/books/20/cd9651.pdf>
3. Общая психология [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / А. Г. Маклаков ; А.Г. Маклаков. - 14 Мб. - Санкт-Петербург : Питер, 2016. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. - ISBN 978-5-496-00314-8. <http://ed.donntu.ru/books/cd5336.pdf>

## ***II Дополнительная литература***

4. Психология общения и межличностных отношений [Электронный ресурс] / Е. П. Ильин ; Е.П. Ильин. - 3 Мб. - Москва : Питер, 2014. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.ru/books/20/cd9648.pdf>
5. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс] : учебное издание для обучающихся образовательных учреждений высшего профессионального образования / О. А. Савельева, Е. Ю. Забавина, Г. А. Шавкун ; О.А. Савельева, Е.Ю. Забавина, Г.А. Шавкун ; ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. упр. бизнесом и персоналом. – 1 Мб. – Донецк : ГОУВПО «ДОННТУ», 2019. – 1 файл. – (Шаг к успеху). – Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.ru/books/19/cd8875.pdf>
6. Психология и педагогика высшей школы [Электронный ресурс] : учебное пособие для магистров / И. В. Самойлова, И. Н. Мавлюдов ; И.В. Самойлова, И.Н. Мавлюдов. - 1 Мб. - Пенза : ПГАУ, 2018. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.ru/books/20/cd9652.pdf>

## **6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

7. Индивидуальные задания для студентов заочной формы обучения по дисциплине «Организационное поведение» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлениям подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника» и 13.04.02 «Энергетика и электротехника» / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. социологии и политологии ; сост. Т. А. Перевознюк. – Электрон. дан. (1 файл). – Донецк : ДОННТУ, 2020. – Систем. требования: Acrobat Reader. [http://kpt.fmt.donntu.ru/sites/default/files/36\\_f1\\_r\\_op\\_123.pdf](http://kpt.fmt.donntu.ru/sites/default/files/36_f1_r_op_123.pdf)
8. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Организационное поведение» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлениям подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника» и 13.04.02 «Энергетика и электротехника» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. социологии и политологии ; сост. Т. А. Перевознюк. – Электрон. дан. (1 файл). – Донецк : ДОННТУ, 2020. – Систем. требования: Acrobat Reader. [http://kpt.fmt.donntu.ru/sites/default/files/36\\_f1\\_s\\_op\\_123.pdf](http://kpt.fmt.donntu.ru/sites/default/files/36_f1_s_op_123.pdf)

### **Электронно-информационные ресурсы**

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.ru/library>.

Электронная библиотека учебников: скачать учебники, лекции, доклады, монографии - <http://studentam.net>.

Электронно-библиотечная система IPR Smart / Каталог книг - <http://www.iprbookshop.ru/586.html>.

1. Учебная аудитория №5.435 учебный корпус 5 для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля (специализированная мебель: доска аудиторная, столы преподавателя и аудиторные, стулья преподавателя и аудиторные, шкафы; мультимедийное оборудование: переносной компьютер (notebook) HP ProBook6560B (операционная система Linux Ubuntu 12.04 LTS (GNU GPL), LibreOffice 3.4.3 (GNU GPL)), переносной компьютер (notebook) Toshiba Sattelite 1805 (операционная система Linux Xubuntu 12.04.1 LTS (GNU GPL), Abiword 2.9.2 (GNU GPL)), переносной компьютер (notebook) ASUS X-51L (операционная система Linux Ubuntu 10.04 LTS (GNU GPL), OpenOffice.org 2.4 (GNU GPL)), аудиокolonки F&D, аудиокolonки Teac 80W, кодоскоп Полилюкс (2 шт.), переносной мультимедийный проектор OPTOMA EP774, переносной экран (2 шт.); оборудование: комплект переносного оборудования (газоанализатор МАК-2000М; газоанализатор W-TEST-8200, толщиномер ультразвуковой ТТ 100, комплект расходомериста Лебедь КР 01, комплект для поиска скрытых коммуникаций LKZ-700, токоизмерительные клещи ВМ 151, дальномер лазерный Disto D3a, термометр контактный ТК-5.11 с зондом, толщиномер ультразвуковой ТУЗ-1, люксметр ТЕС 0693, пирометр ЭПиR-632, шумомер DB 100, прибор multifunctional AMI 300 CLA (определение параметров окружающей среды), фотоаппарат CANON EOS-450D в комплекте, фотоштатив Continent B1 H=420-1300 мм.); учебно-наглядные пособия: комплект информационных учебно-наглядных пособий в соответствии с видом учебной деятельности).

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3 (Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR Smart), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.