

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 28.01.2026 09:02:18  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.21 Организационное поведение**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

### **38.03.02 Менеджмент**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

### **Организационно-правовое регулирование международного бизнеса**

(наименование образовательной программы)

### **Бакалавр**

(квалификация)

### **Заочная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора – 2022

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Черная Людмила Владимировна, канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

**Заведующий кафедрой:**

*Беганская Ирина Юрьевна, д-р. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента внешнеэкономической деятельности*

Рабочая программа дисциплины Б1.О.21 Организационное поведение одобрена на заседании кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 04 от «10» ноября 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
формирование у обучающихся целостной системы теоретических знаний, практических навыков и профессиональных компетенций о закономерностях становления и развития организационного поведения, выявлении причин недостаточной результативности организации, грамотном выстраивании межличностных отношений с целью повышения эффективности деятельности организации	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<p>раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;</p> <p>показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе;</p> <p>исследовать природу организации как системы и продемонстрировать ее влияние на отдельных сотрудников;</p> <p>изучить методы описания поведения работников, групп, организаций;</p> <p>дать представление о различных деловых культурах, основных методах и подходах к их изучению;</p> <p>показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;</p> <p>содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур;</p> <p>стремиться к выработке у менеджеров кросскультурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур.</p>	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.О.21
<i>1.3.1. Дисциплина "Организационное поведение" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Теория организации	
Культура речи и деловое общение	
Общий менеджмент	
Самоменеджмент	
История управленческой мысли	
<i>1.3.2. Дисциплина "Организационное поведение" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Управление человеческими ресурсами	
Стратегический менеджмент	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК-2.1: Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними.</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	основные теории, принципы, методы анализа и оценивание процессов организационного поведения в деятельности организации
<b>Уровень 2</b>	особенности исторических и региональных типов культуры, их динамику, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
<b>Уровень 3</b>	общепринятые нормы поведения и морали в межличностных отношениях
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	критически оценивать и прогнозировать политические, экономические, экологические и культурные явления и события
<b>Уровень 2</b>	преобразовывать информацию в знание, осмысливать процессы, события и явления в Донецкой Народной Республике и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи
<b>Уровень 3</b>	понимать и использовать языки культуры, быть способным к диалогу как способу отношения к культуре и обществу
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	основами межкультурной коммуникации при соблюдении принципов толерантности навыками социальной коммуникации в профессиональной сфере
<b>Уровень 2</b>	техникой ускоренного решения поставленных ключевых задач, как индивидуально, так и в составе рабочей группы
<b>Уровень 3</b>	навыками гармонизации человеческих, межнациональных, межпартийных отношений
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК-2.4: Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.</i>	

Знать:	
<b>Уровень 1</b>	роль этики и этикета в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности
<b>Уровень 2</b>	специфику общения в коллективе
<b>Уровень 3</b>	принципы толерантности и нормы взаимодействия в коллективе
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	адаптироваться к разным социокультурным реальностям, проявлять толерантность к национальным, культурным и религиозным различиям
<b>Уровень 2</b>	анализировать процессы самоорганизации и саморазвития, причины профессиональной деформации и профессионального выгорания
<b>Уровень 3</b>	оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками регуляции поведения в коллективе
<b>Уровень 2</b>	навыками взаимодействия в коллективе в ходе творческого решения профессиональных задач
<b>Уровень 3</b>	методами обоснования стратегических и оперативных управленческих решений
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников.</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	основные теоретические положения мотивации, лидерства и власти
<b>Уровень 2</b>	принципы организации групповой работы
<b>Уровень 3</b>	теоретические основы иерархической модели потребностей человека
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	работать в коллективе, соотносить свое поведение с поведением коллег, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
<b>Уровень 2</b>	оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения
<b>Уровень 3</b>	учитывать индивидуальные психологические особенности, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при решении широкого круга задач
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	методами обоснования стратегических и оперативных управленческих решений
<b>Уровень 2</b>	навыками решения задач карьерного роста
<b>Уровень 3</b>	методами формирования команды для реализации принятых управленческих решений
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей.</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	современные технологии управления человеческими ресурсами
<b>Уровень 2</b>	основы коммуникационного процесса в компании
<b>Уровень 3</b>	основные принципы формирования корпоративной культуры, в том числе в межкультурной среде
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	устанавливать позитивные отношения во взаимодействии с другими членами коллектива
<b>Уровень 2</b>	применять на практике теоретические положения мотивации персонала к выполнению принятых управленческих решений
<b>Уровень 3</b>	оценивать возможности перспектив карьерного роста
Владеть:	

<b>Уровень 1</b>	способами разрешения конфликтных ситуаций при управлении человеческими ресурсами
<b>Уровень 2</b>	навыками деловых коммуникаций при осуществлении межличностных, групповых и организационных коммуникаций
<b>Уровень 3</b>	навыками использования принципов корпоративной культуры при разрешении конфликтных ситуаций

#### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат.*

Знать:

<b>Уровень 1</b>	основы служебной и деловой этики
<b>Уровень 2</b>	основные типы конфликтов, модели и стратегии поведения в конфликтной ситуации
<b>Уровень 3</b>	межличностные, групповые и организационные коммуникации в коллективе

Уметь:

<b>Уровень 1</b>	использовать возможности карьерного роста для мотивации повышения качества трудовой деятельности сотрудников
<b>Уровень 2</b>	анализировать мотивацию и поведение потребителей, состояние спроса
<b>Уровень 3</b>	диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию

Владеть:

<b>Уровень 1</b>	навыками толерантного поведения в межкультурной среде
<b>Уровень 2</b>	навыками управления корпоративной культурой организации
<b>Уровень 3</b>	навыками разрешения конфликтных ситуаций при выполнении возложенных профессиональных обязанностей

*В результате освоения дисциплины "Организационное поведение" обучающийся должен:*

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	методы описания поведения работников, групп, организаций
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	показывать и обосновывать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	представлением о различных деловых культурах, основных методах и подходах к их изучению

#### 1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

#### Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим "Порядок организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС". По дисциплине "Организационное поведение" видом промежуточной аттестации является Экзамен

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Организационное поведение" составляет 4 зачётные единицы, 144 часа.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Организационное поведение в системе социально-управленческих отношений</b>						
Тема 1.1. Общенаучные основы организационного поведения /Лек/	4	2	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.4 Э4	0	
Тема 1.1. Общенаучные основы организационного поведения /Сем зан/	4	2	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э4	0	
Тема 1.1. Общенаучные основы организационного поведения /Ср/	4	16	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.3 Э4	0	
Тема 1.2. Организационное поведение на индивидуальном уровне /Лек/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.4 Э2	0	
Тема 1.2. Организационное поведение на индивидуальном уровне /Сем зан/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э2	0	
Тема 1.2. Организационное поведение на индивидуальном уровне /Ср/	4	12	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.3 Э2	0	
Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне /Лек/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.4 Э1	0	
Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне /Сем зан/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1	0	
Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне /Ср/	4	14	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.3 Э1	0	
<b>Раздел 2. Механизмы управления поведением в организации</b>						

Тема 2.1. Управление организационной культурой /Лек/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.4Э2	0	
Тема 2.1. Управление организационной культурой /Сем зан/	4	2	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.1Э2	0	
Тема 2.1. Управление организационной культурой /Ср/	4	12	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.2Л3.3Э2	0	
Тема 2.2. Управление коммуникативным поведением организации /Лек/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.4Э4	0	
Тема 2.2. Управление коммуникативным поведением организации /Сем зан/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.1Э4	0	
Тема 2.2. Управление коммуникативным поведением организации /Ср/	4	16	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.2Л3.3Э4	0	
Тема 2.3. Управление мотивацией в организации /Лек/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.4Э2	0	
Тема 2.3. Управление мотивацией в организации /Сем зан/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.1Э2	0	
Тема 2.3. Управление мотивацией в организации /Ср/	4	10	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.2Л3.3Э2	0	
<b>Раздел 3. Организационное поведение в системе международного бизнеса</b>						
Тема 3.1. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе /Лек/	4	2	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.4Э3	0	
Тема 3.1. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе /Сем зан/	4	2	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.1Э3	0	

			УК-3.4 УК-3.5			
Тема 3.1. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе /Ср/	4	12	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.2Л3.3Э3	0	
Тема 3.2. Модели межкультурных различий /Лек/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.4Э1	0	
Тема 3.2. Модели межкультурных различий /Сем зан/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.1Л3.2Э1	0	
Тема 3.2. Модели межкультурных различий /Ср/	4	15	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.3Э1	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Лек/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.4Э4	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Сем зан/	4	0	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.1Э4	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Ср/	4	14	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.2Л3.3Э4	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Конс/	4	4	УК-2.1 УК-2.4 УК-3.2 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1Л2.1Л2.2Л3.2Л3.3Э4	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Организационное поведение" используются:

- образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СР) по выполнению различных видов заданий;
- интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «PowerPoint».

Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также



следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

#### **РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

<b>4.1. Рекомендуемая литература</b>			
<b>1. Основная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	И. Ю. Беганская, Л. В. Черная, С. В. Чернобаева, М. В. Трощина, Д. С. Ангелова, М. В. Гончарова	Организационное поведение : учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профили : «Менеджмент внешнеэкономической деятельности», «Управление международным бизнесом», «Менеджмент непроизводственной сферы», «Управление малым бизнесом», «Менеджмент в производственной сфере», «Маркетинг», «Логистика») очной / заочной форм обучения (363 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2020
<b>2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Л. В. Черная, А. Э. Кулешов, М. В. Кулешова	Организационное поведение : учебно-методическое пособие для студентов 3 курса ОУ «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профили : «Менеджмент внешнеэкономической деятельности», «Управление международным бизнесом», «Менеджмент непроизводственной сферы», «Управление малым бизнесом», «Управление в сфере экономической конкуренции», «Менеджмент производственной сферы», «Маркетинг», «Логистика») очной / заочной форм обучения (187 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2018
Л2.2	Троций А.Р.	Организационное поведение: учебное пособие для студ. инженерно- экономического факультета (319 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2017
<b>3. Методические разработки</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Черная Л.В.	Организационное поведение: методические рекомендации для проведения семинарских занятий (51 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022
Л3.2	Черная Л.В.	Организационное поведение: методические рекомендации по организации самостоятельной работы (24 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022
Л3.3	Черная Л.В.	Организационное поведение: методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (индивидуальной) работы (30 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022
Л3.4	Черная Л.В.	Организационное поведение: конспект лекций (338 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022
<b>4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>			

Э1	Административно-управленческий портал	<a href="http://www.aup.ru/">http://www.aup.ru/</a>
Э2	Универсальный портал менеджеров	<a href="https://hr-portal.ru/tags/menedzhment">https://hr-portal.ru/tags/menedzhment</a>
Э3	Открытые курсы бизнеса и экономики	<a href="https://multiring.ru/course/economics/index.html#.XWffGdIzbc">https://multiring.ru/course/economics/index.html#.XWffGdIzbc</a>
Э4	Интернет-библиотека экономической и управленческой литературы	<a href="http://www.aup.ru/library/">http://www.aup.ru/library/</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ГОУ ВПО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС Лань), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMD FX 8320/32Gb(4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10. MS Windows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MS Windows XP(Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MS Windows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MS Office 2007 Russian OLP NL AE(лицензии Microsoft № 42638778, № 44250460), MS Office 2010 Russian (лицензии Microsoft № 47556582, № 49048130), MS Office 2013 Russian (лицензии Microsoft № 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), Grub loader for ALT Linux (лицензия GNU LGPL v3), Mozilla Firefox (лицензия MPL2.0), Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, лицензия GNU GPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape(лицензия GNU GPL), 1C ERP УП, 1C ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU Affero General Public License3)

#### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно- библиотечная система ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» - <https://glib.donampa.ru/greenstone3/library/>  
Внешняя ЭБС - Электронно-библиотечная система ЛАНЬ <https://e.lanbook.com/> Договор № СЭБ 561/у от 09.12.2021

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» обеспечена:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: лекционная аудитория № 206 учебный корпус № 2.

комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;  
специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (42), стационарная доска, выкатная, доска, Windows 8.1 Professional x86/64  
(академическая подписка DreamSpark Premium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

### РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 5.1. Контрольные вопросы и задания

##### КОМПЛЕКТ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Сущность организационного поведения: элементы, предмет, объект

История становления и предпосылки развития организационного поведения.

Внешние факторы, определяющие организационное поведение

Внутренние факторы, определяющие организационное поведение

Модели организационного поведения

Основы понимания поведения людей в организации: человек, индивид, личность, индивидуальность

Сущность, свойства и процесс восприятия

Законы и эффекты восприятия

Понятие атрибуции, ее типы и эффекты

Формирование и управление впечатлениями  
 Формирование группового поведения в организации  
 Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации  
 Лидерство и власть в организации  
 Манипулятивное поведение в организации  
 Девиантное, делинквентное и деструктивное поведение в организации  
 Содержание, элементы структуры, функции и виды организационной культуры  
 Корпоративная культура и поведение организации  
 Понятие управленческой этики организации  
 Влияние организационной культуры на деятельность организации  
 Формирование, поддержание и изменение организационной культуры  
 Процесс коммуникаций в организации  
 Виды и классификация коммуникаций  
 Формы и барьеры межличностных и организационных коммуникаций  
 Типы коммуникационных сетей  
 Управление конфликтами и стрессами в организации  
 Сущность и содержание мотивации  
 Мотивация и стимулирование в организации  
 Профессиональный рост персонала в организации  
 Результативность мотивации  
 Подходы к классификации национальных деловых культур  
 Параметры культурных различий в международной среде  
 Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру организации  
 Параметры кросс-культурных различий  
 Особенности делового общения и этикета в различных культурах  
 Модель ценностной ориентации А. Кluckhohna и Ф. Strodtbecka  
 Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей  
 Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде  
 Типы восприятия межкультурных различий  
 Интернационализация организационной культуры  
 Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию  
 Культурный шок и стратегии преодоления межкультурного конфликта  
 Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе

## 5.2. Темы письменных работ

### ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

#### РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

##### Тема 1.1. Общенаучные основы организационного поведения

1. Организационное поведение как наука и практика: цели, задачи, возможности и проблемы
2. Соотношение потенциалов «человек–группа–организация». Влияние этих уровней на эффективность организации. Возможности управления.
3. Модели организационного поведения: история разработки, связь со стилями управления, возможности использования.
4. Этические проблемы современного менеджмента и организационное поведение.
5. Методы исследования, прогнозирования, управления организационным поведением.

##### Тема 1.2. Организационное поведение на индивидуальном уровне

1. Понятие, виды восприятия и специфика перцептивных процессов
2. Основные свойства восприятия и их характеристика
3. Процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации
4. Стереотип как проблема процесса восприятия
5. Содержание фундаментальной ошибки атрибуции

##### Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне

1. Теория формирования групп Дж. Хоманса
2. Особенности и причины возникновения неформальных групп
3. Формы, источники и парадоксы власти
4. Сущность уловок-манипуляций в организации
5. Делинквентное поведение персонала организации

## РАЗДЕЛ 2. МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ

### Тема 2.4. Управление организационной культурой

1. Речевой этикет руководителя.
2. Приемы воздействия на деловых партнеров и подчиненных.
3. Правила облегчения адаптации нового сотрудника-подчиненного.
4. Правила делового этикета для подчиненных.
5. Коммуникативные принципы оптимизации служебного общения.

### Тема 2.5. Управление коммуникативным поведением организации

1. Средства вербального общения.
2. Средства невербального общения.
3. Проксемические средства невербального общения.
4. Конфликтные типы личностей. Типы личностей как причина внутриличностных конфликтов.
5. Цели и виды коммуникаций.

### Тема 2.6. Управление мотивацией в организации

1. Формы стимулирования, используемые в отечественной практике. Привести примеры.
2. Нематериальные стимулирующие системы в организации.
3. Организация процесса мотивации на отечественных предприятиях
4. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала
5. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала

## РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

### Тема 3.7. Понятие, сущность и роль национальной культуры

1. Анализ страновых моделей достижения национальной конкурентоспособности (на примере одной из стран: Финляндии, Индии, Ирландии, Китая и т.п.).
2. Особенности менеджмента в фирмах Финляндии.
3. Система подготовки управленческих кадров во Франции.
4. Швейцарская модель управления.
5. Модель менеджмента в Великобритании.

### Тема 3.8. Модели межкультурных различий

1. Модель освоения культуры М. Беннета
2. Понятие межкультурной компетентности
3. Особенности межкультурного взаимодействия в деловом общении
4. Соотношение моделей коммуникативного поведения представителей разных лингвокультурных пространств
5. Условия и способы межкультурного взаимодействия

### Тема 3.9. Адаптация организаций в международной среде

1. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе
2. Кросскультурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам
3. Культурный шок: деловое общение в разных странах
4. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления
5. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса

### ТЕМЫ ЭССЕ

1. Организационная культура и ее влияние на поведение человека в организации.
2. Коммуникативное поведение в организации: сети, барьеры и методы преодоления.
3. Межличностные деловые коммуникации: стиль, барьеры и управление.
4. Инновационное поведение в организации.
5. Командообразование в организации.
6. Команда менеджеров и методы повышения их эффективности.
7. Неформальное лидерство в организации.
8. Влияние конфликта на организационное поведение.
9. Мотивация поведения личности в организации.
10. Работа менеджера с неформальными группами в организации.
11. Взаимодействие человека и организации.
12. Методы и процесс разрешения конфликтов в организации.
13. Поведение человека в организации.
14. Стиль руководства: поведенческий аспект.
15. Организация коммуникативного пространства в организации.
16. Управление поведением индивида в стрессовых ситуациях.

17. Управление работниками в условиях организационного стресса.
18. Направления исследований и совершенствование систем мотивации в практическом менеджменте.
19. Модель мотивации индивида в организации.
20. Ролевая структура группы, как фактор повышения групповой эффективности.
21. Изменения в организации: методы управления и внедрения.
22. Власть и влияние руководителя, как фактор управления поведением.
23. Типология корпоративной культуры и влияние ее на организационное поведение личности.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" разработан в соответствии с локальным нормативным актом "Порядок разработки и содержания фондов оценочных средств основной образовательной программы высшего профессионального образования в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" в полном объеме представлен в учебно- методическом комплексе дисциплины.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

устный опрос  
тестовые задания  
ситуационные задания  
эссе  
реферат

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины осуществляется по следующим формам: лекции, семинарские занятия и самостоятельная (в том числе индивидуальная) работа обучающегося.

Важным условием для освоения дисциплины в процессе занятий является ведение конспектов, освоение и осмысление терминологии изучаемой дисциплины. Материалы лекционных занятий следует своевременно подкреплять проработкой соответствующих разделов в учебниках, учебных пособиях, научных статьях и монографиях, в соответствии со списком основной и дополнительной литературы.

Дополнительная проработка изучаемого материала проводится во время семинарских занятий, в ходе которых анализируются и закрепляются основные знания, полученные по дисциплине. При подготовке к семинарским занятиям следует использовать основную и дополнительную литературу из представленного списка.

На семинарских занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике семинарских занятий.

В рамках изучения учебной дисциплины необходимо использовать передовые информационные технологии – компьютерную технику, электронные базы данных, Интернет.

Целями самостоятельной работы обучающегося является:

систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений;

углубление и расширение теоретических знаний;

формирование умения использовать справочную литературу;

формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

развитие исследовательских умений.

Самостоятельная (в том числе индивидуальная) работа выполняется обучающимся по заданию

преподавателя, в соответствии с Фондом оценочных средств дисциплины и содержит следующие задания:

для подготовки к устному опросу – изучение программного материала дисциплины (работа с учебником и конспектом лекции, изучение рекомендуемых литературных источников, конспектирование источников);

для проведения контроля знаний по разделам учебной дисциплины – подведение промежуточных и текущих итогов;

Изучение дисциплины предполагает форму промежуточной аттестации – экзамен.