

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костровец Лариса Борисовна  
Должность: директор  
Дата подписания: 26.06.2026 11:50:47  
Уникальный программный ключ:  
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.20 Организационное поведение**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

### **38.03.02 Менеджмент**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

### **Менеджмент внешнеэкономической деятельности**

(наименование образовательной программы)

### **Бакалавр**

(квалификация)

### **Очная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора – 2025

Донецк

**Автор-составитель 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.20 Организационное поведение одобрена на заседании кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 4 от «10» ноября 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Цель: 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>	
раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения; показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе; исследовать природу организации как системы и продемонстрировать ее влияние на отдельных сотрудников; изучить методы описания поведения работников, групп, организаций; дать представление о различных деловых культурах, основных методах и подходах к их изучению; показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией; содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур; стремиться к выработке у менеджеров кросскультурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур.	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.О.20
<i>1.3.1. Дисциплина "Организационное поведение" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Теория организации	
Самоменеджмент	
Общий менеджмент	
<i>1.3.2. Дисциплина "Организационное поведение" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Стратегический менеджмент	
Методы принятия управленческих решений	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК-2.4: Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики и выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	теоретические основы организационного поведения, закономерности индивидуального и группового поведения в организациях, механизмы мотивации и лидерства
<b>Уровень 2</b>	социальные последствия управленческих решений, влияние организационной культуры, ценностей и норм на поведение персонала
<b>Уровень 3</b>	методы анализа организационной среды, факторов неопределённости и рисков в условиях динамичных изменений
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	разрабатывать и обосновывать организационно-управленческие решения с учётом социальной значимости и интересов различных стейкхолдеров
<b>Уровень 2</b>	применять инструменты организационного поведения для управления изменениями, конфликтами и командной работой в сложной среде
<b>Уровень 3</b>	оценивать эффективность и социальные последствия управленческих решений на уровне личности, группы и организации
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками анализа и диагностики организационного поведения и корпоративной культуры в условиях неопределённости
<b>Уровень 2</b>	методами принятия управленческих решений и их адаптации к динамично меняющейся внутренней и внешней среде
<b>Уровень 3</b>	инструментами оценки последствий управленческих решений, включая социальные, поведенческие и организационные эффекты
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК-3.2: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат</i>	

<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	нормы, правила и принципы эффективной командной работы, роли и функции участников команды
<b>Уровень 2</b>	основы деловой этики, ответственности и взаимного доверия в коллективной деятельности
<b>Уровень 3</b>	механизмы распределения ответственности и координации действий в команде
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	соблюдать установленные правила командного взаимодействия и эффективно выполнять свою роль в команде
<b>Уровень 2</b>	координировать собственные действия с действиями других членов команды для достижения общего результата
<b>Уровень 3</b>	принимать личную ответственность за качество и своевременность выполнения порученных задач
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками конструктивного взаимодействия и сотрудничества в команде
<b>Уровень 2</b>	приёмами самоконтроля и самооценки вклада в общий результат командной работы
<b>Уровень 3</b>	навыками ответственности за принимаемые решения и результаты совместной деятельности

#### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*УК-6.3: Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития, определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста*

<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	принципы и формы непрерывного образования, профессионального и личностного саморазвития
<b>Уровень 2</b>	методы самооценки компетенций, постановки целей и планирования индивидуальной траектории развития
<b>Уровень 3</b>	современные требования к профессиональному росту и развитию компетенций в избранной сфере деятельности
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	определять приоритеты собственной учебной, профессиональной и личностной деятельности
<b>Уровень 2</b>	проектировать и корректировать персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития
<b>Уровень 3</b>	анализировать результаты собственной деятельности и использовать их для дальнейшего профессионального роста
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками самоорганизации, самоменеджмента и управления временем
<b>Уровень 2</b>	приёмами рефлексии и саморазвития, направленными на повышение профессиональной компетентности
<b>Уровень 3</b>	навыками поиска, отбора и использования образовательных ресурсов для реализации индивидуальной траектории развития

**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 обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Организационное поведение" видом промежуточной аттестации является Экзамен

**РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ****2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Организационное поведение" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

**2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ**

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/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Общенаучные основы организационного поведения /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Общенаучные основы организационного поведения /Ср/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Организационное поведение на индивидуальном уровне /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Организационное поведение на индивидуальном уровне /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Организационное поведение на индивидуальном уровне /Ср/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	

Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне /Ср/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
<b>Раздел 2. Механизмы управления поведением в организации</b>						
Тема 2.1. Управление организационной культурой /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Управление организационной культурой /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Управление организационной культурой /Ср/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Управление коммуникативным поведением организации /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Управление коммуникативным поведением организации /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Управление коммуникативным поведением организации /Ср/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.3. Управление мотивацией в организации /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 2.3. Управление мотивацией в организации /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 2.3. Управление мотивацией в организации /Ср/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	

<b>Раздел 3. Организационное поведение в системе международного бизнеса</b>						
Тема 3.1. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 3.1. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 3.1. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе /Ср/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 3.2. Модели межкультурных различий /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 3.2. Модели межкультурных различий /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 3.2. Модели межкультурных различий /Ср/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Лек/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.3 Э1 Э2	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Сем зан/	5	4	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Э1 Э2	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Ср/	5	3	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 3.3. Адаптация организаций в международной среде /Конс/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2	0	
Организационное поведение /КЭ/	5	2	УК-2.4 УК-6.3 УК-3.2	Л1.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2	0	

Организационное поведение /Катгэк/	5	9	УК-2.4 УК -6.3 УК- 3.2	Л1.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2	0	
Организационное поведение /СРэк/	5	18	УК-2.4 УК -6.3 УК- 3.2	Л1.1 Э1 Э2	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

#### 4.1. Рекомендуемая литература

##### 1. Основная литература

	Авторы, составители	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 непромышленной сферы», «Управление малым бизнесом», «Менеджмент в производственной сфере», «Маркетинг», «Логистика») очной / заочной форм обучения (363 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2020

##### 3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Л. В. Черная	Организационное поведение: методические рекомендации для семинарских занятий обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 Менеджмент (профили «Менеджмент внешнеэкономической	Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2025

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
		деятельности», «Организационно-правовое регулирование международного бизнеса», «Менеджмент непроизводственной сферы», «Управление малым бизнесом», «Маркетинг», «Антикризисное управление организациями», «Менеджмент туризма и гостиничного бизнеса») всех	
ЛЗ.2	Л. В. Черная	Организационное поведение: методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (индивидуальной) работы для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 Менеджмент (профили «Менеджмент внешнеэкономической деятельности», «Организационно-правовое регулирование международного бизнеса», «Менеджмент непроизводственной сферы», «Управление малым бизнесом», «Маркетинг», «Антикризисное управление организациями», «Менеджмент туризма и гостиничного бизнеса») очной формы обучения (30 с.)	Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2025
ЛЗ.3	Л. В. Черная	Организационное поведение: конспект лекций для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 Менеджмент (профили «Менеджмент внешнеэкономической деятельности», «Организационно-правовое регулирование международного бизнеса», «Менеджмент непроизводственной сферы», «Управление малым бизнесом», «Маркетинг», «Антикризисное управление организациями», «Менеджмент туризма и гостиничного бизнеса») очной формы обучения (338 с.)	Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2025

#### 4.2. Перечень ресурсов

##### информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронно-библиотечная система Донецкого филиала РАНХиГС	<a href="https://glib.donampa.ru/greenstone3/library/">https://glib.donampa.ru/greenstone3/library/</a>
Э2	Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

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

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

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

Единая межведомственная информационно-статистическая система <https://www.fedstat.ru>

Оценочный портал <http://www.ocenchik.ru/>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

### РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**5.1. Контрольные вопросы и задания****КОМПЛЕКТ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. История становления организационного поведения
2. Внешние факторы, определяющие организационное поведение
3. Внутренние факторы, определяющие организационное поведение
4. Модели организационного поведения
5. Основы понимания поведения людей в организации: человек, индивид, личность, индивидуальность
6. Сущность, свойства и процесс восприятия
7. Законы и эффекты восприятия
8. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты
9. Формирование и управление впечатлениями
10. Формирование группового поведения в организации
11. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие
12. Лидерство и власть в организации
13. Команды и их создание
14. Манипулятивное, девиантное, делинквентное, деструктивное поведение в организации
15. Корпоративная культура и поведение организации
16. Понятие управленческой этики организации
17. Влияние организационной культуры на деятельность организации
18. Процесс коммуникаций в организации
19. Виды и классификация коммуникаций
20. Барьеры межличностных и организационных коммуникаций
21. Типы коммуникационных сетей
22. Управление конфликтами и стрессами в организации
23. Сущность и содержание мотивации
24. Мотивация и стимулирование в организации
25. Профессиональный рост персонала в организации
26. Результативность мотивации
27. Подходы к классификации национальных деловых культур
28. Параметры культурных различий в международной среде
29. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру организации
30. Параметры кросскультурных различий
31. Особенности делового общения и этикета в различных культурах
32. Интернационализация организационной культуры
33. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию
34. Культурный шок, стратегии преодоления межкультурного конфликта
35. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.

**5.2. Темы письменных работ****ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Соотношение потенциалов «человек–группа–организация». Влияние этих уровней на эффективность организации. Возможности управления.
2. Модели организационного поведения: история разработки, связь со стилями управления, возможности использования.
3. Этические проблемы современного менеджмента и организационное поведение.
4. Методы исследования, прогнозирования, управления организационным поведением.
6. Понятие, виды восприятия и специфика перцептивных процессов
7. Основные свойства восприятия и их характеристика
8. Процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации
9. Стереотип как проблема процесса восприятия
10. Содержание фундаментальной ошибки атрибуции
11. Теория формирования групп Дж. Хоманса
12. Особенности и причины возникновения неформальных групп
13. Формы, источники и парадоксы власти
14. Сущность уловок-манипуляций в организации
15. Делинквентное поведение персонала организации

16. Речевой этикет руководителя.
17. Приемы воздействия на деловых партнеров и подчиненных.
18. Правила облегчения адаптации нового сотрудника-подчиненного.
19. Правила делового этикета для подчиненных.
20. Коммуникативные принципы оптимизации служебного общения.
21. Средства вербального общения.
22. Средства невербального общения.
23. Проксемические средства невербального общения.
24. Конфликтные типы личностей. Типы личностей как причина внутриличностных конфликтов.
25. Цели и виды коммуникаций.
26. Формы стимулирования, используемые в отечественной практике. Привести примеры.
27. Нематериальные стимулирующие системы в организации.
28. Организация процесса мотивации на отечественных предприятиях
29. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала
30. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала
31. Анализ страновых моделей достижения национальной конкурентоспособности (на примере одной из стран по выбору студента).
32. Особенности менеджмента в фирмах Финляндии.
33. Система подготовки управленческих кадров во Франции.
34. Швейцарская модель управления.
35. Модель менеджмента в Великобритании.
36. Модель освоения культуры М. Беннета
37. Понятие межкультурной компетентности
38. Особенности межкультурного взаимодействия в деловом общении
39. Соотношение моделей коммуникативного поведения представителей разных лингвокультурных пространств
40. Условия и способы межкультурного взаимодействия
41. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе
42. Кросскультурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам
43. Культурный шок: деловое общение в разных странах
44. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления
45. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.

#### ТЕМЫ ЭССЕ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНЦИИ

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. Рольевая 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.
24. Инициативная тема.

#### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" разработан в соответствии с локально-нормативными актами.

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

#### **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 Донецком филиале РАНХиГС.

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.