

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Экономический факультет



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования –  
первый проректор

подпись

Хагуров Т.А.

« 25 » мая 2022 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.28 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Специальность	38.05.01. Экономическая безопасность
Специализация	Управление безопасностью бизнеса
Форма обучения	очная, заочная
Квалификация	Экономист

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) № 293 от 14.04.2021 по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность

Программу составил:

Кочиева Анна Казбековна, к.э.н., доцент  
кафедры мировой экономики и менеджмента

---

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента, протокол № 7 «12» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой мировой экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор Шевченко И.В.

---

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета, протокол № 10 «12» мая 2022 г.

Председатель УМК факультета  
д.э.н., профессор Дробышевская Л.Н.

---

Рецензенты:

Устьянцев Д.Е., заместитель генерального директора по продажам, ООО «Лидер-Кореновск»

Захарова Л.Н., к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

### 1.1 Цель освоения дисциплины

Формирование и углубление у специалистов систематических знаний в области теории и практики воздействия на поведение личности, группы, выявлению причин недостаточной результативности организации, эффективному выстраиванию межличностных, межгрупповых отношений, получение навыков работы в команде и социального взаимодействия.

### 1.2 Задачи дисциплины

- исследовать природу организации как системы и продемонстрировать влияние этой системы на отдельных сотрудников;
- теоретическое освоение студентами знаний в области поведения индивидуума в организации;
- приобретение систематических знаний о закономерностях поведения групп в организации;
- осознание будущими бакалаврами своей роли в процессе функционирования организации и группы;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- развитие способности к эффективному социальному взаимодействию.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.28 «Организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе по очной форме обучения, на 1 курсе по заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет.

Полученные при изучении дисциплины знания используются при написании выпускной квалификационной работы и в последующей практической деятельности.

### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине ( <i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i> )
<b>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>	
ИУК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает принципы и методы организации деловых коммуникаций; Знает причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;
	Умеет организовать эффективный коммуникационный процесс; Умеет управлять конфликтами в организации;
	Владеет навыками управления коммуникационным процессом; Владеет современными технологиями оценки эффективности межличностных коммуникаций
ИУК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает принципы построения взаимоотношений в команде; Знает базовые особенности работы в команде и подходы к управлению командной работой.

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине ( <i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i> )
	<p>Умеет ориентироваться в тактиках управления впечатлением и выбирать необходимые методы восприятия сотрудников;</p> <p>Умеет строить модели эффективного функционирования рабочих групп и команд в организации исходя из реальных условий ее существования</p> <p>Владеет навыками управления поведением в группе, формирования групп и групповой сплоченности;</p> <p>Владеет навыками командообразования.</p>

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		2 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	1 курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>		<b>40,2</b>			<b>8,2</b>
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>		<b>36</b>			<b>8</b>
занятия лекционного типа		18			4
лабораторные занятия					
практические занятия		18			4
семинарские занятия					
<b>Иная контактная работа:</b>		<b>4,2</b>			<b>0,2</b>
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2			0,2
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>		<b>31,8</b>			<b>60</b>
<i>Контрольные вопросы</i>		10,8			10
<i>Реферат/эссе (подготовка)</i>		5			10
<i>Деловая игра (подготовка)</i>		10			20
<i>Самостоятельное изучение разделов</i>		6			20
<b>Контроль:</b>					<b>3,8</b>
Подготовка к зачету					3,8
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>			<b>72</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>40,2</b>			<b>8,2</b>
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>			<b>2</b>

### 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2 семестре (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Основы организационного поведения. Организация, ее свойства и характеристики		2	2		6
2.	Коллектив как социальная организация и человеческая общность		4	4		6
3.	Индивидуальное поведение в организации		4	4		4
4.	Групповое поведение в организации		2	4		4
5.	Лидерство в организации		2	3		5
6.	Коммуникационное поведение в организации		2	3		6,8
	<b>ИТОГО по разделам дисциплины</b>	<b>67,8</b>	<b>18</b>	<b>18</b>		<b>31,8</b>
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю					
	<b>Общая трудоемкость по дисциплине</b>	<b>72</b>				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

#### Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 1 курсе (заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Основы организационного поведения. Организация, ее свойства и характеристики		0,5	0,5		8
2.	Коллектив как социальная организация и человеческая общность		1	1		10
3.	Индивидуальное поведение в организации		0,5	0,5		12
4.	Групповое поведение в организации		0,5	0,5		12
5.	Лидерство в организации		1	1		8
6.	Коммуникационное поведение в организации		0,5	0,5		10
	<b>ИТОГО по разделам дисциплины</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		<b>60</b>
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	3,8				
	<b>Общая трудоемкость по дисциплине</b>	<b>72</b>				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Основы организационного поведения. Организация, ее свойства и характеристики	Предмет и задачи курса. Понятие организации. Формальные и неформальные организации. Свойства организации. Жизненные циклы организации. Элементы внутренней и внешней среды организации. Понятие организационного поведения (ОП). Составляющие ОП. Основные положения новой парадигмы управления. Объект и предмет ОП. Задачи ОП в современных	Устный опрос

		условиях. Факторы трансформации задач ОП.	
2	Коллектив социальная организация человеческая общность	как и Коллектив как первичная форма взаимодействия людей. Характерные черты коллектива как социальной организации. Важнейшие характеристики коллектива как социальной общности. Основные социальные субъекты в организации и отношения между ними. Производственный коллектив. Трудовые взаимоотношения. Иерархические взаимоотношения. Функциональные (технологические) взаимоотношения. Межличностные отношения. Корпоративная культура. Элементы корпоративной культуры.	Устный опрос
3	Индивидуальное поведение организации	в Основные группы характеристик, обуславливающих индивидуальные различия между людьми. Понятие личности. Профессиональная пригодность. Теория черт личности. Личностные характеристики. Теории типов личности. Акцентуации характера по Карлу Леонгарду. Шкала нейротизма Г. Айзенка. Эмоции и настроения. Факторы возникновения организационного стресса. Последствия и методы преодоления стресса. Эмоциональное выгорание. Мотивация организационного поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Пирамида поощрений сотрудников. Инструменты материального и нематериального стимулирования.	Устный опрос
4	Групповое поведение в организации	Роль, понятие, виды групп в организациях. Понятие и значение командных форм работы. Понятие команды. Принципы формирования и функционирования управленческих команд. Самоуправляемые команды. Проблемы организации групповой командной работы. Современные подходы к командообразованию. Эффективность групп и команд. Конфликты и конфликтное поведение.	Устный опрос
5	Лидерство организации	в Понятие лидерства. Лидерство и менеджмент. Качества личности лидера. Властный аспект организационного лидерства. Формы власти. Управленческий аспект лидерства. делегирование полномочий и ответственности. Условия эффективного распределения полномочий. Современные оценки феномена лидерства.	Устный опрос
6	Коммуникационное поведение организации	в Коммуникация и элементы коммуникации. Шум. Субъекты воздействия на передаваемую информацию. Межличностные коммуникации и барьеры. Организационные коммуникации и коммуникационные сети. Управление коммуникациями в организации.	Устный опрос

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Основы организационного поведения. Организация, ее свойства и характеристики	Основные понятия и определения. Чем отличаются формальные и неформальные организации. Каковы свойства организации. Жизненные циклы организации. Элементы внутренней и внешней среды организации. Составляющие ОП. В чем смысл новой парадигмы управления. Как трансформируются задачи ОП в современных условиях?	Р, КВ, ДИ
2	Коллектив как социальная организация и человеческая общность	Характерные черты коллектива как социальной организации. Важнейшие характеристики коллектива как социальной общности. Основные социальные субъекты в организации и отношения между ними. Межличностные отношения. Корпоративная культура. Детализация элементов корпоративной культуры.	Р, КВ, ДИ
3	Индивидуальное поведение в организации	Основные группы характеристик, обуславливающих индивидуальные различия между людьми. Профессиональная пригодность. Теория черт личности. Личностные характеристики. Теории типов личности. Акцентуации характера по Карлу Леонгарду. Шкала нейротизма Г. Айзенка. Последствия и методы преодоления стресса. Эмоциональное выгорание. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Пирамида поощрений сотрудников. Основные инструменты материального и нематериального стимулирования.	Р, КВ, ДИ
4	Групповое поведение в организации	Понятие и значение командных форм работы. Понятие команды. Принципы формирования и функционирования управленческих команд. Самоуправляемые команды. Проблемы организации групповой командной работы. Современные подходы к командообразованию. Эффективность групп и команд. Конфликты и конфликтное поведение.	Р, КВ, ДИ
5	Лидерство в организации	Лидерство и менеджмент. Качества личности лидера. Основные формы власти. Управленческий аспект лидерства. делегирование полномочий и ответственности. Условия эффективного распределения полномочий. Современные оценки феномена лидерства.	Р, КВ, ДИ
6	Коммуникационное поведение в организации	Коммуникация и элементы коммуникации. Шум. Субъекты воздействия на передаваемую информацию. Межличностные коммуникации и барьеры. Устные и письменные коммуникации. Стереотипы, семантические и прочие барьеры. Организационные коммуникации и коммуникационные сети. Первичные и вторичные коммуникационные сети. «Круг», «Звезда», «Шпора». Коммуникационные барьеры на уровне организации.	Р, КВ, ДИ

Выполнение написание реферата (Р), контрольные вопросы (КВ), деловая игра (ДИ). При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

#### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

#### 3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций,) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.



## 1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение».

Оценочные средства включают контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме контрольных вопросов, а также **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК–3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает принципы и методы организации деловых коммуникаций; Знает причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;	КВ, Р, ДИ	<i>Вопросы на зачете</i>
		Умеет организовать эффективный коммуникационный процесс; Умеет управлять конфликтами в организации;	КВ, Р, ДИ	<i>Вопросы на зачете</i>
		Владеет навыками управления коммуникационным процессом; Владеет современными технологиями оценки эффективности межличностных коммуникаций	КВ, Р, ДИ	<i>Вопросы на зачете</i>
2	ИУК–3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает принципы построения взаимоотношений в команде; Знает базовые особенности работы в команде и подходы к управлению командной работой.	КВ, Р, ДИ	<i>Вопросы на зачете</i>
		Умеет ориентироваться в тактиках управления впечатлением и выбирать необходимые методы восприятия сотрудников; Умеет строить модели эффективного функционирования рабочих групп и команд в организации исходя из реальных условий ее существования	КВ, Р, ДИ	<i>Вопросы на зачете</i>
		Владеет навыками управления поведением в группе, формирования групп и групповой сплоченности; Владеет навыками командообразования.	КВ, Р, ДИ	<i>Вопросы на зачете</i>

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### *Примерный перечень вопросов и заданий*

##### ***Контрольные вопросы (пример)***

1. В чем сущность, содержание и значение концепции организационного поведения?
2. Приведите внутренние и внешние элементы организации.
3. Задачи организационного поведения и их трансформация.
4. Опишите развитие теории организационного поведения.

5. Дайте понятие личности и опишите структуру личности.
6. Приведите социально-психологическую структура и свойства личности.
7. Каковы особенности трудового коллектива?
8. Как вы можете охарактеризовать корпоративную культуру? Какие элементы корпоративной культуры вы знаете?
9. В чем заключается теория черт личности?
10. Приведите акцентуации характера по К.Леонгаргу? Какие акцентуации больше подходят для каких типов и видов трудовой деятельности?
11. Характеристика содержательных теорий мотивации?
12. Характеристика процессуальных теорий мотивации?
13. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Приведите современные подходы к мотивации и ее перспективы.
14. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки.
15. Особенности и значение формальных и неформальных лидеров?
16. Дайте понятие команды и приведите особенности командообразования в организации.
17. Опишите особенности и проблемы гендерных отношений в организации.
18. Конфликты в организационном поведении, их разновидности и причины появления.
19. Коммуникации в организации, сущность и виды коммуникаций.
20. Какие вы знаете барьеры в коммуникативном процессе?
21. Деловое общение как основа коммуникативного поведения, его особенности.
22. Коммуникационные сети, коммуникационные стили, особенности и характеристика.
23. Как можно преодолеть или минимизировать коммуникативные барьеры?
24. Принятие решений в организации, виды управленческих решений.
25. Поведенческие и личностные аспекты управленческих решений.
26. Какими чертами личности и характера должен обладать лидер организации?
27. Сущность изменений и нововведений в организации?
28. Стрессы в организации, причины их появления?
29. В чем могут проявляться последствия организационного стресса?
30. Как вы можете охарактеризовать эмоциональное выгорание и чем оно опасно?
31. Как можно минимизировать или предотвратить организационный стресс?

### ***Примерные темы рефератов***

#### **Алгоритм работы:**

1. Поиск и анализ литературы и источников по выбранной теме.
2. Подготовка сообщения в письменном виде или презентации реферата, особое внимание уделяется новизне содержания, анализу его ценности с учетом уже имеющихся достижений в выбранной области знаний.

#### **Требования к оформлению рефератов:**

Бумага А4, шрифт Times New Roman, интервал 1,5.

Поля: левое 30 мм, правое 15 мм, верхнее и нижнее 20 мм.

Шрифт черный, размер 14.

Полужирный шрифт допускается использовать для заголовков разделов, курсив - для терминов.

Объем реферата 8-10 страниц, среди которых должен присутствовать титульный лист, содержание, список литературы.

1. Становление и развитие теории организационного поведения
2. Влияние глобализации на изменение задач организационного поведения
3. Влияние демографических изменений на изменение задач организационного поведения
4. Влияние современных технологий на изменение задач организационного поведения
5. Влияние растущих ожиданий людей на изменение задач организационного поведения
6. Личностная основа организационного поведения, понятие и структура личности
7. Социально-психологическая структура и свойства личности
8. Сущность мотивации трудового поведения персонала
9. Эволюция теорий мотивации
10. Содержательные теории мотивации
11. Процессуальные теории мотивации
12. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы
13. Особенности системы мотивации (на примере фирмы)
14. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки.
15. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров
16. Команды и командообразование в организации
17. Особенности организационной культуры (на примере страны)
18. Гендерные отношения в организации
19. Конфликты в организационном поведении
20. Коммуникации в организации, сущность и виды коммуникаций
21. Делегирование полномочий и ответственности
22. Деловое общение как основа коммуникативного поведения
23. Коммуникационные сети, коммуникационные стили
24. Коммуникационный процесс, коммуникативные барьеры и их преодоление
25. Принятие решений в организации, виды управленческих решений
26. Поведенческие и личностные аспекты управленческих решений
27. Понятие о концепции организационного развития.
28. Сущность изменений и нововведений в организации
29. Стрессы в организации, понятие о стрессе
30. Методы преодоления организационного стресса
31. Эмоциональное выгорание и способы его преодоления
32. Основные принципы понимания организационных процессов.
33. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
34. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
35. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
36. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
37. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
38. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
39. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
40. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
41. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
42. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
43. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
44. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.
45. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
46. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
47. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников

международных организации.

48. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.

49. Роль женщины в управлении корпорацией.

50. Стилиевые характеристики поведения руководителя.

51. Карьера женщины в современной организации.

52. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.

53. Организационное поведение в интегративных структурах.

54. Организационное поведение в ВУЗе.

55. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.

56. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.

57. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.

58. Соппротивление изменениям в организации и меры его преодоления.

59. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.

60. Организационные факторы стресса, сущность и факторы стрессов

61. Динамика стрессов, симптомы стресса и психические состояния персонала

62. Управление персоналом в условиях стресса, профессиональный стресс менеджера и его преодоление

63. Сущность власти и влияния в организационном поведении

64. Особенности разных форм власти и влияния

65. Эффективность применения разных форм власти и влияния

66. Современные подходы к проявлению власти и влияния

67. Сущность лидерства и лидера. Подходы к изучению лидерства.

68. Современные концепции лидерства

69. Стили руководства. Характеристика стилей руководства

70. Понятие и структура организационной культуры. Структура организационной культуры

71. Типы организационной культуры. Формирование организационной культуры

72. Организационное поведение в международном контексте

73. Модели национальных деловых культур

74. Сущность эффективности организационного поведения

75. Показатели эффективности организационного поведения

76. Организационное поведение в системе международного бизнеса

77. Девиантное поведение в организации и его преодоление.

*Критерии оценки реферата:*

«неудовлетворительно» - тема реферата не раскрыта, имеет место существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе;

«удовлетворительно» - реферат представляет собой изложение результатов чужих исследований без самостоятельной обработки источников;

«хорошо» - реферат представляет собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, однако не в полной мере отражает требования, сформулированные к его и содержанию, изложение материала неуверенное;

«отлично» - в реферате отражаются такие требования как актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме, информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения материала; структурная организованность, обоснованность предложения и выводов, сделанных в сообщении/презентации.

*Деловая игра (пример)*

1. Деловая игра «Корпоративная культура».

Студенты делятся на группы 4-5 чел. Каждой группе раздается описание проблемной ситуации. Задание: 1) Какие действия предпринять, чтобы повысить клиентоориентированность компании? 2) Разработайте план действий по внедрению новой корпоративной культуры, который бы можно было предложить генеральному директору. 3) Сформулируйте мероприятия, составляющие тактику движения к цели с позиции генерального директора с учетом разногласий между топ-менеджерами.

2. Деловая игра «фирма «Аквалея»».

Студенты делятся на группы 4-5 чел. Каждой группе раздается описание проблемной ситуации. Задание: 1) Проанализировать ситуацию, сформулировать проблемы и причины их возникновения. 2) Разработать анкету, с помощью которой можно опросить сотрудников и выявить их претензии, проблемы, потребности и наметить стратегию и тактику мотивационных мероприятий. Анкета должна содержать не менее 20 вопросов. Анкету желательно протестировать на одноклассниках. 3) Выявить слабые места системы мотивации предприятия. 4) Разработать программу мотивации сотрудников, содержащую конкретные предложения, но и представляющую из себя последовательную, логично взаимосвязанную стратегию. 5) Какие управленческие решения необходимо принять в первую очередь, какие в дальнейшем?

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

#### **Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Понятие, предмет, объект, задачи организационного поведения
2. Становление и развитие теории организационного поведения
3. Влияние глобализации на изменение задач организационного поведения
4. Влияние демографических изменений на изменение задач организационного поведения
5. Влияние современных технологий на изменение задач организационного поведения
6. Влияние растущих ожиданий людей на изменение задач организационного поведения
7. Личностная основа организационного поведения, понятие и структура личности
8. Элементы внутренней среды организации
9. Элементы внешней среды организации
10. Понятие организации и ее свойства
11. Этапы ЖЦО организации (в т.ч. по Юданову)
12. Понятие и характерные черты трудового коллектива
13. Характеристики коллектива как социальной общности
14. Виды взаимоотношений в трудовом коллективе
15. Понятие корпоративной культуры и ее элементы
16. Социально-психологическая структура и свойства личности
17. Акцентуации характера по К. Леонгарду
18. Шкала нейротизма Г. Айзенка и типы темперамента
19. Сущность мотивации трудового поведения персонала
20. Эволюция теорий мотивации
21. Содержательные теории мотивации
22. Процессуальные теории мотивации
23. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы
24. Стимулирование персонала и виды стимулирования
25. Особенности системы мотивации (на примере фирмы)
26. Факторы возникновения организационного стресса (особенности работы, организационные роли, взаимоотношения на работе, работа и карьера, организационные роли, взаимосвязь работы и семьи)
27. Последствия организационного стресса
28. Методы преодоления стресса

29. Коммуникационный процесс и его элементы
30. Коммуникации в организации, сущность и виды коммуникаций
31. Виды межличностных коммуникации и их барьеры
32. Формы организационных коммуникаций
33. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации
34. Неформальные коммуникации в организации
35. Слухи, их типология и разновидности
36. Первичные и вторичные коммуникационные сети
37. Делегирование полномочий и ответственности
38. Деловое общение как основа коммуникативного поведения
39. Эмоциональное выгорание и способы его преодоления
40. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
41. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
42. Сущность власти и влияния в организационном поведении
43. Особенности разных форм власти и влияния
44. Сущность лидерства и лидера. Подходы к изучению лидерства.
45. Властный аспект организационного лидерства
46. Группа и ее основные характеристики
47. Типология групповых ролей (альфа, бета, гамма, омега...)
48. Стили руководства. Характеристика стилей руководства
49. Командные роли (модель Р. Белбина)
50. «Кодекс Грайса»
51. Организационное поведение в международном контексте
52. Модели национальных деловых культур
53. Девиантное поведение в организации и его преодоление.

### **Критерии оценивания результатов обучения**

*Критерии оценивания на зачете:*

Критерии оценки:

«не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

«зачтено» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
  - в форме электронного документа.
- Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме,
  - в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1. Учебная литература**

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8.

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6.

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2.

4. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7.

### **5.2. Периодическая литература**

*Указываются печатные периодические издания из «Перечня печатных периодических изданий, хранящихся в фонде Научной библиотеки КубГУ» <https://www.kubsu.ru/ru/node/15554>, и/или электронные периодические издания, с указанием адреса сайта электронной версии журнала, из баз данных, доступ к которым имеет КубГУ:*

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

### **5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

#### **Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

#### **Профессиональные базы данных:**

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>

7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>)
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

### **Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

### **Ресурсы свободного доступа:**

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.uceba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety)

### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>



5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)** **Критерии оценки контрольных вопросов**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если при ответе на поставленный (или дискутируемый) вопрос им были освещены соответствующий материал в полном объеме, проявил способность формулировать собственную точку зрения по определенной проблеме. Отличная оценка может быть предопределена формированием, высказыванием и обоснованием студентом собственной оригинальной позиции по обсуждаемому вопросу. Студент при ответе на вопрос (или при его обсуждении) проявил самостоятельность мышления, глубокие знания закона, теории и практики применения уголовно-правовых норм.

Оценка «хорошо» выставляется при условии, что студент проявил достаточно глубокие знания при ответе на поставленный (или дискутируемый) вопрос, но не достиг требуемой глубины и самостоятельности в его освоении. Имелись недочеты и мелкие неточности при использовании необходимых положений закона, при изложении теоретического материала, недостаточно использованы материалы практики применения уголовного закона; аргументация позиции по дискутируемому вопросу не вполне убедительна.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при наличии фактических ошибок в применении нормативного материала, теоретических ошибок и неточностей в ответе студента, игнорировании им материалов практики применения уголовного закона. Проявлена недостаточная активность при участии в дискуссии, приводимые аргументы малоубедительны.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при отказе от ответа на поставленный вопрос или от участия в его обсуждении, наличии грубых фактических ошибок, незнании соответствующих положений уголовного закона и сложившейся практики его применения, неумении вести дискуссию и аргументировать свое мнение.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus