

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



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

А.А. Каракозов

(подпись)

(ФИО)

«31» марта 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.22 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность (профиль): Внешнеэкономическая деятельность
промышленных предприятий
(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа: бакалавриат
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения: очная, очно-заочная
(очная, заочная, очно-заочная)

Формы обучения:	Очная	Очно-заочная
Семестр(ы)	7	7
Общая трудоёмкость в з.е./часах	4,0/144	4,0/144
Контактная работа (час.), в том числе:	55	18
лекции (час.)	17	8
лабораторные работы (час.)		-
практические (семинарские) занятия (час.)	34	4
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	53	90
курсовой проект/работа (семестр/час.)	-	-
Контроль (экзамен, час./зачёт)	экзамен, 36	экзамен, 36

Донецк, 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «*Организационное поведение*» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) – «*Внешиэкономическая деятельность промышленных предприятий*») для 2023 года приёма по очной и очно-заочной форме обучения.

Составители:

зав. кафедрой «Международная экономика», к. экон. н., доцент

 Л.В. Шабалина

доцент кафедры «Международная экономика», к. экон. н., доцент

 Г.А. Шавкун

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

Протокол от «24» марта 2023 года № 9

Заведующий кафедрой


(подпись)

Л.В. Шабалина
(Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННГУ» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Протокол от «27» марта 2023 года № 4

Председатель


(подпись)

О.Н. Шарнопольская
(Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры «Международная экономика».

Протокол от « » _____ 202__ года № _____

Заведующий кафедрой

(подпись)

(Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры «Международная экономика».

Протокол от « » _____ 202__ года № _____

Заведующий кафедрой

1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – изучение закономерностей организационного поведения личности в организации, современных форм и методов воздействия на ее поведение, принципы формирования групп, объединенных едиными целями и выявление особенностей обоснования методов воздействия на организационное поведение, способствующего повышению эффективности деятельности организации.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать: основные теории в области управления поведением менеджера; арсенал мотивационных средств для эффективного побуждения к труду подчинённых, навыки применения форм и видов контроля для качественного управления и обеспечения конкурентоспособности организации.

уметь: применять принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; использовать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации на практике и его должного организационного поведения; строить рациональную модель коммуникативных процессов в коллективе для успешного поведения персонала в организации.

владеть: понятийно-терминологическим аппаратом в области организационного поведения; методическими подходами к проведению анализа поведения индивидов в организации; практическими навыками решения проблем межличностных и межгрупповых отношений в организации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к Блоку 1 дисциплин (модулей) обязательной части учебного плана.

Базируется на знаниях, умениях и навыках, которые студент приобрел при изучении дисциплин «Менеджмент», «Информационные технологии в менеджменте» и «Международные экономические отношения».

Знания, умения и навыки, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении таких дисциплин, как «Стратегический менеджмент», «Управление проектами» и прохождении государственной итоговой аттестации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

	Количество часов (для очной/очно-заочной формы)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор.	Практ. (Семина.)	СРС
Тема 1. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.	8/9	2/0,5	-	1/-	5/8,5
Тема 2. Личность и организация.	7/9	2/0,5	-	1/0,5	4/8
Тема 3. Мотивация и результативность.	7/9	2/0,5	-	1/0,5	4/8
Тема 4. Формирование группового поведения в организации.	10/9	4/0,5	-	1/-	5/8,5
Тема 5. Лидерство в организации.	7/9	2/0,5	-	1/0,5	4/8
Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	10/9	4/1	-	2/0,5	4/7,5
Тема 7. Управление поведением организации.	8/9	2/0,5	-	1/0,5	5/8
Тема 8. Изменения в организации.	7/9	2/0,5	-	1/0,5	4/8
Тема 9. Социализация индивида в организации.	9/9	2/0,5	-	2/-	5/8,5
Тема 10. Управление карьерой индивида.	10/9	4/1	-	2/0,5	4/7,5
Тема 11. Формирование поведения индивида.	10/9	4/1	-	2/0,5	4/7,5
Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе.	11/9	4/1	-	2/-	5/8
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Контактная работа (дополнительно)	4/6	-	-	-	-
Итого по видам занятий	108	34/8	-	17/4	53/90
Контроль	36	-	-	-	-
Итого:	144				

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
УК-3	Темы 1-12

3.2. Лекции

Тема 1. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.

Содержание темы 1: Основные понятия организационного поведения. Поведение, как экономическая категория. Уровни изучения поведения в организации. Цели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение. Факторы поведения личности. История становления и направления развития организационного поведения. Четыре этапа развития теории организационного поведения.

Литература к теме 1: [\[1, 2, 3\]](#).

Тема 2. Личность и организация.

Содержание темы 2: Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Подходы к формированию и развитию личности. Личность и работа. Факторы черт личности, образующие большую пятерку. Ценности. Система ценностей человека. Установки. Компоненты и свойства установок. Способы изменения установок личности. Четыре типа сотрудников.

Литература к теме 2: [\[2, 3, 6\]](#).

Тема 3. Мотивация и результативность.

Содержание темы 3: Сущность и содержание мотивации. Комплекс мотивов поведения работника. Самоорганизация сотрудника. Стадии самоорганизации индивида. Развитие самоорганизации личности. Комплекс задач мотивации работника. Мотивация и стимулирование. Сравнительный анализ мотивов и стимулов поведения индивида. Система экономического стимулирования. Механизм мотивации.

Литература к теме 3: [\[2, 4, 5\]](#).

Тема 4. Формирование группового поведения в организации.

Содержание темы 4: Природа группы. Классификация групп. Причины образования групп. Характеристики группы. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Типы формальных групп. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе. Команды в современных организациях. Условия эффективной групповой работы. Факторы эффективной групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами. Причины межгрупповых конфликтов. Методы управления конфликтами.

Литература к теме 4: [\[2, 4, 5\]](#).

Тема 5. Лидерство в организации.

Содержание темы 5: Классические исследования лидерства. Подходы к исследованию феномена лидерства. Пять стилей лидерства. Организационное лидерство или лидер организации. Модель лидера организации. Властный аспект организационного лидерства. Разновидности власти. Управленческий аспект лидерства. Идентификация. Основные качества, которыми должен обладать лидер.

Литература к теме 5: [\[1, 5, 6\]](#).

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.

Содержание темы 6: Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций в организации. Невербальные коммуникации. Типы невербальных коммуникаций. Характеристика типов невербальных коммуникаций. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Потери информации в процессе передачи сообщения. Активное слушание как

средство эффективного общения. Коммуникационные сети. Образцы межличностных коммуникаций в группе.

Литература к теме 6: [\[1, 4, 5\]](#).

Тема 7. Управление поведением организации.

Содержание темы 7: Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. График жизненного цикла организации. Корпоративная культура и поведение организации. Элементы корпоративной культуры. Уровни культуры. Модель изменения корпоративной культуры. Формирование репутации организации. Составляющие элементы репутации организации. Управление репутацией организации.

Литература к теме 7: [\[2, 3, 4\]](#).

Тема 8. Изменения в организации.

Содержание темы 8: Природа и типы организационных изменений. Обучающаяся организация. Типы организационных изменений. Модель и этапы плановых изменений в организации. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам. Методы преодоления сопротивления изменениям. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения. Индивидуальный стресс и управление стрессом. Виды стрессов.

Литература к теме 8: [\[3, 5, 6\]](#).

Тема 9. Социализация индивида в организации.

Содержание темы 9: Понятие и этапы социализации работников в организации. Механизмы социализации работников в организации. Сущность процесса социализации. Формы социализации. Методологическое представление социализации личности в организации. Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Взаимодействие человека и организационного окружения.

Литература к теме 9: [\[1, 4, 6\]](#).

Тема 10. Управление карьерой индивида.

Содержание темы 10: Понятие, виды и этапы карьеры. Этапы карьеры менеджера и потребности. Задачи взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Управление деловой карьерой персонала. Эффективность карьеры. Взаимодействие между карьерным циклом и циклом управления карьерой. Необходимость управления карьерой работника. Понятие «карьерный тупик». Оценка эффективности управления карьерой. Показатели результативности карьеры.

Литература к теме 10: [\[1, 4, 5\]](#).

Тема 11. Формирование поведения индивида.

Содержание темы 11: Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала. Элементы компетенции личности. Механизм формирования поведения.

Управление поведением индивидов внутри организации. Жизненный цикл компетенции. Необходимость управления компетенцией персонала. Составление моделей поведения всех участников процесса производства и реализации продукции. Этапы процесса управления поведением сотрудников внутри организации. Эффективные элементы стратегии интервенции. Проведение тренингов в управлении поведением сотрудников.

Литература к теме 11: [1, 2, 6].

Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе.

Содержание темы 12: Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модель межкультурных различий Г. Хофстеде. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в международной среде. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.

Литература к теме 12: [1, 2, 3].

3.3. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. (очная/очно-заочная форма)	Литература
1	Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.	1/-	[1, 2, 3, 7, 8]
2	Личность и организация.	1/0,5	[2, 3, 6, 7, 8]
3	Мотивация и результативность.	1/0,5	[2, 4, 5, 7, 8]
4	Формирование группового поведения в организации.	1/-	[2, 4, 5, 7, 8]
5	Лидерство в организации.	1/0,5	[1, 5, 6, 7, 8]
6	Коммуникативное поведение в организации.	2/0,5	[1, 4, 5, 7, 8]
7	Управление поведением организации.	1/0,5	[2, 3, 4, 7, 8]
8	Изменения в организации.	1/0,5	[3, 5, 6, 7, 8]
9	Социализация индивида в организации.	2/-	[1, 4, 6, 7, 8]
10	Управление карьерой индивида.	2/0,5	[1, 4, 5, 7, 8]
11	Формирование поведения индивида.	2/0,5	[1, 2, 6, 7, 8]
12	Организационное поведение в международном бизнесе.	2/-	[1, 2, 3, 7, 8]
Итого:		17/4	

3.4. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом

3.5. Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. (очная/очно-заочная форма)
1	Изучение лекционного материала	25/40
2	Подготовка к практическим занятиям	28/50

3	Подготовка к лабораторным работам	-
4	Выполнение курсового проекта	-
5	Выполнение курсовой работы	-
6	Выполнение индивидуального задания	-
Итого:		53/90

3.6. Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовой проект (работа) и индивидуальное задание учебным планом не предусмотрены.

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

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

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать

нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;

- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты;

- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты;

- высокий уровень: Понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой зарубежный опыт, нормативно-правовые акты.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- минимальный уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- пороговый уровень: владеет опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию на пороговом уровне. Трудовые действия выполняет медленно и некачественно;

- средний уровень: владеет средним опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Трудовые действия выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;

- продвинутый уровень: владеет опытом и достаточно выраженной личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия;

- высокий уровень: владеет опытом и выраженностью личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: компетенции не сформированы;

- минимальный уровень: значительное количество компетенций не сформировано;

- пороговый уровень: все компетенции сформированы, но большинство на пороговом уровне;

- средний уровень: все компетенции сформированы на среднем уровне;

- продвинутый уровень: все компетенции сформированы на среднем или высоком уровне;

- высокий уровень: все компетенции сформированы на высоком уровне.

4.2 Вопросы к экзамену и пример экзаменационного билета

1. Основные понятия организационного поведения.
2. Факторы, влияющие на организационное поведение.
3. История становления и направления развития организационного поведения.
4. Теории поведения личности.
5. Процесс формирования и развития личности.
6. Личность и работа.
7. Ценности.
8. Установки.
9. Сущность и содержание мотивации.
10. Самоорганизация сотрудника.
11. Мотивация и стимулирование.
12. Механизм мотивации.
13. Природа группы.
14. Характеристики группы.
15. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
16. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
17. Команды в современных организациях.
18. Условия и факторы эффективной групповой работы.
19. Управление межгрупповыми конфликтами.
20. Классические исследования лидерства.
21. Организационное лидерство или лидер организации.
22. Властный аспект организационного лидерства.
23. Управленческий аспект лидерства.
24. Процесс коммуникации.
25. Виды коммуникаций в организации.
26. Невербальные коммуникации.
27. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
28. Активное слушание как средство эффективного общения.
29. Коммуникационные сети.
30. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
31. Корпоративная культура и поведение организации.
32. Формирование репутации организации.
33. Природа и типы организационных изменений. Обучающаяся организация.
34. Модель и этапы плановых изменений в организации. Методы преодоления сопротивления изменениям.
35. Индивидуальный стресс и управление стрессом.
36. Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации.
37. Формы социализации.
38. Факторы, способствующие девиации.

39. Классификация преступлений и девиаций на работе.
40. Понятие, виды и этапы карьеры.
41. Управление деловой карьерой персонала.
42. Эффективность карьеры.
43. Поведенческий маркетинг.
44. Компетенция персонала.
45. Управление поведением индивидов внутри организации.
46. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
47. Модель межкультурных различий Г. Хофстеде.
48. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
49. Адаптация организаций в международной среде.
50. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.

Пример экзаменационного билета

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего профессионального образования: бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль: «Внешиэкономическая деятельность промышленных предприятий»

Семестр: 7

Учебная дисциплина: «Организационное поведение»

Задание 1. Подробно раскройте вопрос.

- 1.1 Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
- 1.2 История становления и направления развития организационного поведения.
- 1.3 Барьеры на пути эффективных коммуникаций.

Задание 2. Решите тестовое задание и прокомментируйте.

2.1. Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики:

- 1) система вознаграждений; 2) структура группы;
- 3) задачи, решаемые группой; 4) групповые нормы;
- 5) пространственное расположение членов группы.

2.2 Из приведенных ниже утверждений правильным является:

- 1) все группы создаются для выполнения определенной функции;
- 2) во всех формальных группах все решения принимает руководитель, являющийся формальным лидером;
- 3) некоторые группы создаются преимущественно для решения определенных проблем;

- 4) все группы характеризуются высоким уровнем сплоченности;
- 5) все группы самостоятельно выполняют управленческие функции.

2.3 Основными элементами процесса коммуникации выступают:

- 1) отправитель; 2) сообщение;
- 3) получатель; 4) каналы передачи информации; 5) кодирование.

2.4 Кинесическими средствами невербального общения выступают:

- 1) устная речь; 2) мимика; 3) рукопожатие; 4) поза; 5) покашливание.

2.5 Определите, в какой из коммуникационных сетей формальное лидерство разделено или полностью отсутствует:

- 1) «колесо»; 2) «игрек»; 3) «всекаанальная»; 4) «вертушка»;
- 5) «круг».

Утверждено на заседании кафедры «Международная экономика»

Протокол № _____ от _____ г.

Зав. кафедрой _____ доц. Шабалина Л.В.

Экзаменатор _____ доц. Шабалина Л.В.

Критерии оценивания экзаменационной работы

В каждом билете содержится три теоретических вопроса (задание № 1 по 30 баллов каждое) и пять тестов множественного выбора (задания № 2 по 2 баллов за каждый тест).

В случае теоретического задания оценка «30» ставится в случае полного системного раскрытия вопроса без каких-либо неточностей. Баллы снимаются, если в ответе упущены какие-либо второстепенные моменты (до 10 баллов), допущены несущественные неточности (до 10 баллов), допущены существенные неточности при правильном ответе в целом (до 25 баллов), при недостаточном представлении материалов (баллы снимаются как процент недостающего материала с учетом его значимости).

В случае ответов на тесты: 2 б. – за правильный ответ; 1 б. – допущены ошибка; 0 б. – нет правильного ответа. Итоговая оценка за экзамен рассчитывается как сумма произведений оценок за каждое задание на их весовой коэффициент.

Итоговая оценка по экзамену выставляется как сумма всех баллов.

4.3. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний студентов.

Для студентов очно-заочной формы обучения объектами текущего контроля являются:

- систематическая работа студента на протяжении семестра, активное вовлечение в учебный процесс (максимальное кол-во баллов – 10);
- своевременность выполнения тематических работ индивидуальных домашних заданий (максимальное кол-во баллов – 10);
- защита индивидуальных отчетов по выполненным заданиям (работам) (максимальное кол-во баллов – 20);
- защита тематических работ индивидуальных домашних заданий (максимальное кол-во баллов – 20);
- верные и развернутые ответы на вопросы зачета (максимальное кол-во баллов – 40).

Критерии оценивания устных ответов

5 баллов – ответ полный, логически выдержанный, понятен и усвоен студентом, который отвечает уверенно, без привлечения вспомогательных материалов (конспекта и пр.), не требует дополнений;

4 балла – ответ неполный, требует небольших дополнений, студент неуверенно отвечает на дополнительные вопросы, но в основном в материале разбирается;

2-3 балла – студент отвечает неуверенно, постоянно использует вспомогательные материалы, на дополнительные вопросы не отвечает;

0-1 балл – студент практически не ответил на заданный вопрос.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по национальной шкале и шкале ESTS.

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично
80-89	B	Хорошо
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно
0-34	F*	

* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

4.4 Пример текущего опроса на практических занятиях

На примере темы 1. «Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации».

1. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?

2. Как влияет ваша организация на поведение своих сотрудников?

Приведите пример.

3. Что включается в понятие «поведение личности»?

4. Какие знания, навыки из области менеджмента нужны, чтобы помочь организации стать эффективно действующей?

5. Можно ли использовать только одну группу критериев эффективности при оценке деятельности организации? К каким последствиям это может привести?

6. Какие методы могут быть использованы при исследовании поведения личности в организации?

7. Организации существуют в жестких условиях рынка. Приведите пример влияния окружающей среды на поведение организации.

8. Почему важно понимать процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации?

4.5. Курсовое проектирование

Учебным планом курсовое проектирование не запланировано.

5 РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

I. Основная литература

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 529 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К, 2019. – 232 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. – Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. – 264 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей

II. Дополнительная литература

4. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К, 2020. – 272 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. – Москва : Университет «Синергия», 2019. – 192 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/101340.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К, 2020. – 381 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

7. Организационное поведение. Практикум : учеб. издание для обучающихся образоват. учреждений высш. проф. образования / О.А. Савельева, Е.Ю. Забавина, Г.А. Шавкун ; ГОУВПО «ДОННТУ». – Донецк : ДОННТУ, 2019. – 132 с.

8. Методические рекомендации для проведения индивидуальной работы по дисциплине «Организационное поведение»: для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Л В. Шабалина, А.Ю. Щербина. – Донецк : ГОУВПО «ДОННТУ», 2022. – (доступ через личный кабинет студента).

Электронно-информационные ресурсы
ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.ru/library>

Internet-ресурсы

Российский журнал менеджмента – Режим доступа: <http://www.rjm.ru>.

Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru>.

Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>.

Научная электронная библиотека открытого доступа «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>.

Научно-практический журнал «Стратегические решения и риск-менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jsdrm.ru/jour>.

Профессиональный журнал руководителя «Генеральный директор» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gd.ru/rubric/97>.

7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

Учебная аудитория (телецентр) № 3.251, учебный корпус 3, для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Мультимедийное оборудование: мультимедийный проектор, экран; компьютер с выходом в сеть C/б CeleronD 430 1/8, монитор Samsung SyncMaster 795DF 17I. Специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные плакаты, демонстрационные стенды. Windows XP Professional x64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice (бесплатная версия 6.3.0).

2. Практические занятия:

Учебная аудитория № 3.309а учебный корпус 3 для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Мультимедийное оборудование: проектор, экран для РС-проектора, компьютер iP-4-2,8 с выходом в сеть. Специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные с полкой, демонстрационные стенды, плакаты, макеты. Windows XP Professional x64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия G NULGPLv3+ и MPL2.0).

3. Самостоятельная работа:

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2, 3. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся

в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux – лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox – лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL