Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ОЗ Организационное поведение

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.03. «Управление персоналом» *(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки академическая

(академическая /прикладная)

Форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр

(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ОЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:

Л.С. Скрипниченко, доцент, к.социол.наук

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 11 «04» апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 11 «04» апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 12 от 19 апреля 2018 г.

Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.

Рецензеты:

1. Самаркина И.В., доцент кафедры государственной политики и государственного управления Кубанского государственного университета, докт., полит. наук.

2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Целью учебной дисциплины является освоение теоретических основ и получение практических навыков управления поведением людей, групп и организаций в процессе труда, владение современными технологиями управления персоналом, спецификой современных социально-трудовых проблем организации, внедрения планов социального развития организации.

1.2 Задачи дисциплины

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих задач:

изучение основных структурных элементов системы организационного поведения;

ознакомление с современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

умение разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации;

изучение студентами методологических и методических проблем, социального партнёрства, основных направлений социальной политики предприятия;

описание составных частей управления поведением в организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части учебного плана и является обязательной дисциплиной.

Дисциплина «Организационное поведение» основана на оптимизации междисциплинарных и внутренних связей и является одним из курсов в подготовке магистров направления «Управление персоналом». При разработке новых теорий организационного поведения ученые используют принципы и методы, заимствованные из таких научных дисциплин как: философия, социология, психология, теория организации, управление персоналом, менеджмент и многих других.

В то же время результаты научных исследований в области организационного поведения используют специалисты различных областей знаний: социологи, юристы, философы, психологи, экономисты.

Дисциплина «Организационное поведение» базируется на знаниях студентами общих основ психологии, менеджмента, развития организации, управления персоналом, психологии управления и др.

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 общекультурных/профессиональных компетенций (ОПК – 7; ПК – 21; ПК – 34)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОПК - 7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	современные проблемы и технологии управления персоналом в организации	эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности	современными технологиями управления персоналом
2.	ПК - 21	умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и	специфику современных социально-трудовых проблем организации	разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации	навыками выявления и интерпретации острых социально-трудовых проблем организации

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		экономически обосновать систему мер по их практической реализации			
3.	ПК - 34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	теоретические аспекты социального партнёрства, методологические и методические проблемы, социального партнёрства, основные направления социальной политики предприятия	формировать нормативно-методическое обеспечение системы социального партнёрства, применять на практике методы ведения коллективных переговоров, разрешать конфликты на предприятии в социально-трудовой сфере	методами ведения коллективных переговоров, современными средствами и методами управления процессом социального диалога,

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ЗФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		9			
Аудиторные занятия (всего)	10	10			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	6			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	58	58			
В том числе:					
Курсовая работа	-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала	18	18			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	15	15			
Решение ситуационных задач	15	15			
Кейс-задания	10	10			
Подготовка к текущему контролю					
Промежуточная аттестации (*зачет, экзамен*)	3,8	3,8			
Общая трудоемкость час	72	72			
в том числе контактная работа	10,2	10,2			
зач. ед.	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в **IX семестре** *(для студентов ЗФО)*

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины.	30	2	2	-	26
2	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении. Формирование группового поведения в организации. Команды и их особенности	38	2	4	-	32
	Итого:		4	6	-	58

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины.	История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Цели и задачи курса "Организационное поведение". Основные понятия организационного поведения. Предмет и методы (способы анализа) данной дисциплины. Основные элементы организационного поведения. Модели организационного поведения. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Ключевые черты личности и организационное поведение.	Участие в дискуссии; Разбор конкретных ситуаций по применению современных технологий управления персоналом
2	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении. Формирование группового поведения в организации. Команды и их особенности	Сущность и значение восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Механизмы восприятия. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. Эффекты социального восприятия. Понятие атрибуции. Понятие «группа». Групповая динамика. Классификация групп. Характеристики группы. Преимущества и недостатки работы в группе.	Дискуссия согласно плану, с опорой на специфику современных социально-трудовых проблем организации

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины.	История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Основные элементы организационного поведения. Модели организационного поведения. Влияние организационного поведения на эффективность деятельности организации. Личные цели и интересы человека и организация. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.	Подготовка сообщений по особенностям применения современных технологий управления персоналом
2	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении. Формирование группового	Сущность и значение восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Механизмы восприятия. Эффекты социального восприятия. Понятие «группа». Групповая динамика. Классификация групп.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на специфику современных социально-трудовых проблем организации

	поведения в организации. Команды и их особенности	Преимущества и недостатки работы в группе. Межгрупповое взаимодействие.	

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

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

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,

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.

3. Образовательные технологии

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых трех разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Применяемые образовательные технологии: работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций; лекция с элементами дискуссии; проблемный семинар-дискуссия.

Последующие разделы направлены на решение поставленных целей в рамках учебной дисциплины и требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, методов сбора информации для выявления потребности в формировании заказа организации в обучении и развитии персонала. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.
2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации, владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Менеджер по персоналу и наука «организационное поведение»», «Особенности организационного поведения руководителей».
3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.
4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
9	Л	Лекция с элементами педагогический эвристики, лекция-консультация	2
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	4
Итого:			6

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Задания текущего контроля:

Задание 1. Подготовка и обсуждение докладов:

Студентам предлагается написать сообщение на тему «Менеджер по персоналу и наука «организационное поведение».

Задание 2. Опишите хорошо знакомую Вам организацию (в которой работаете или часто посещаете) с позиции моделей организационного поведения. Объем работы составляет не менее 3 стр.

Задание 3. Ответы на вопросы.

Студенты знакомятся с результатами исследования, направленного на изучение ценностей и установок сотрудников организации. На основе изученного теоретического материала формулируют ответы на поставленные вопросы, возникающие в процессе анализа результатов.

ОПК-7 владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов по современным технологиям управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов по современным технологиям управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

Задание 4. Разбор кейса (производственной ситуации).

На основе изученного материала разработайте рекомендации, как необходимо руководителю действовать в предложенной ситуации, чтобы нормализовать отношения в коллективе. Напишите сценарий поведения руководителя. Предложите методы, с помощью которых он может повлиять на поведение своих подчиненных.

Практические ситуации для анализа

После ваших многочисленных просьб дирекция по персоналу приняла на работу в вашу информационную службу нового программиста. Резюме молодого выпускника Высшей школы информатики Ильи Никифорова в точности соответствует вашим требованиям. К сожалению, он прибыл только 1 октября (в то время, когда огромное количество работ ждет завершения). Первый месяц его работы прошел без особых проблем. Вы действительно считали, что он старается адаптироваться в организации и быстро приобрести знания, чтобы эффективно работать (вам необходимо разгрузить одного из ваших сотрудников, у которого слишком много работы).

Критерии оценки:

ПК-21 умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов по умению выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов по умению выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;

Задание 5. Разбор кейса (производственной ситуации).

Проанализируйте предложенную производственную ситуацию с позиции закономерностей восприятия и методов создания первого впечатления. Какие механизмы восприятия можно увидеть в данной ситуации. На основе анализа предложите свое решение возникшей проблемы, приведите аргументы в пользу вашего варианта.

Практическая ситуация: Группа торговых агентов отдела рекламы модного глянцевого журнала (пять агентов и руководитель) значительно перевыполняла норму продаж рекламных мест. Работа в отделе строилась следующим образом: руководитель определял общий объем работы, а торговые агенты сами распределяли ее между собой, помогая друг другу. В конце каждой недели руководитель проводил совещание группы, оценивал работу и сообщал о будущих проектах. Сами агенты предлагали к обсуждению новых потенциальных рекламодателей.

ПК-34 владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов по владению навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов по владению навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по курсу «Организационное поведение»

1. Цели и задачи курса "Организационное поведение". Основные понятия организационного поведения.)
2. Предмет и методы (способы анализа) данной дисциплины. Основные элементы организационного поведения.
3. Модели организационного поведения.
4. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
5. Основные характеристики ценностей и установок личности, их влияние на поведение работников и результаты труда.
6. Сущность, значение и факторы восприятия.
7. Механизмы восприятия: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция.
8. Эффекты социального восприятия.
9. Управление впечатлениями.
10. Понятие «группа». Групповая динамика и ее особенности.
11. Классификация и характеристики групп.
12. Групповые нормы. Значение норм, социальной роли и статуса в групповом поведении.
13. Групповая сплоченность, свойства сплоченной группы.
14. Понятие и факторы конформного поведения.
15. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
16. Преимущества и недостатки работы в группе.
17. Условия и факторы эффективности групповой деятельности.
18. Понятие «команда» и типы команд. Роль командной работы в организации.
19. Рабочая команда (жизненный цикл, условия эффективности командной работы).

Критерии оценки:

«не/зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«зачтено» - студент демонстрирует общие знания по содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами; студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Тестовые задания по дисциплине

1. Организационное поведение – это:

a) систематический научный анализ причин и закономерностей проявления тех или иных поведенческих форм отдельных личностей, групп и коллективов в процессе функционирования и развития организаций.

b) концепция, утверждающая, что воздействия на поведение работников и контроль над их действиями осуществляются посредством реализации власти официальных полномочий

c) процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т.п. в ходе взаимодействия с ним

2. Субъектами организационного поведения являются:
a) Управление, руководство, лидерство
b) Культура, менталитет, ценности
c) Личность, группа, организация
3. К поведенческим чертам личности можно отнести:
a) Властность
b) Самоуверенность
c) Внешность
d) Состояние здоровья
4. Ориентация на материальные поощрения, безопасность и зависимость сотрудников от организации характерна для…
a) Авторитарной модели организационного поведения
b) Опекунской модели организационного поведения
c) Поддерживающей модели организационного поведения
d) Коллегиальной модели организационного поведения
5. Ощущения, чувства и убеждения, в значительной мере определяющие восприятие работниками внешней среды, побуждающие их к планированию определенных действий и поступкам – это…
a) совесть c) инстинкты
b) установки d) самореализация.

Критерии оценки:
«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий
«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий
«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

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 основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение / Балашов, Анатолий Павлович ; А. П. Балашов. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2015.

2. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632

5.2 Дополнительная литература:

1. Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431

2. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации [Текст] : учебник для студентов вузов / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 262 с. - (Высшее образование). - Библиогр. : с. 258-260.

3. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156

4. Организационное поведение: учеб.-метод. пособие / Л.С. Скрипниченко, И.Г. Юркова. – Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2015. 144 с.

5. Резник, С. Д. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов вузов / С. Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 459 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 449-455

6. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 128 с. - https://biblio-online.ru/book/0B6F9085-359E-4BE7-9E60-2129A11198DE.

7. Ясько, Б. А. Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура [Текст] : монография / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2013. - 298 с.

5.3. Периодические издания:

– Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.top-personal.ru.

– Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).

– Официальный сайт Национального союза кадровиков (http://www.kadrovik.ru)

– Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (http://www.pro-personal.ru/).

– Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

– портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" (aup.ru).

– мониторинг рынка труда (http://www.hrmonitor.ru/).

– журнал «Работа с персоналом» (http://www.hr-journal.ru/).

– Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.zarplata. com

– Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.

– информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.ohranatruda.ru.

– «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.

– журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.ru.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)

– Портал открытых данных Российской Федерерации https://data.gov.ru

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ https://rosmintrud.ru/opendata

– База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН http://www2.viniti.ru/

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» https://uisrussia.msu.ru/

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science http://webofscience.com/;

– База данных рефератов и цитирования Scopus http://www.scopus.com/;

– Базы данных компании «Ист Вью» http://dlib.eastview.com/;

– Американская патентная база данных http://www.uspto.gov/patft/;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) http://uisrussia.msu.ru/;

– База данных Springer Materials http://materials.springer.com/;

– База данных Springer Protocols http://www.springerprotocols.com/;

– Портал открытых данных Российской Федерерации https://data.gov.ru

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ https://rosmintrud.ru/opendata

– База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН http://www2.viniti.ru/

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» https://uisrussia.msu.ru/

– Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://consultant.ru/

– Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages

– Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru

– Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.niitruda.ru

– Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://git23.rostrud.ru/

– Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://profstandart.rosmintrud.ru

– HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru

Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru. **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах

самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением

5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.