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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____Хагуров Т.А.
«__» _____ 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.08.02 ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки: *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в банках*

Управление персоналом в системе государственной службы

Управление персоналом в организациях сферы услуг

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *очная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2019

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – расширение и углубление знаний обучающихся в области поведения в организации, изучить способы управления поведением персонала организации.

Задачи дисциплины:

– формирование знаний о моделях организационного поведения;

– формирование знаний о методах управления поведением в организации;

– формирование практических навыков управления поведением персонала;

– освоение обучающимися навыков разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления поведением персонала.

1.2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Поведение в организации» относится к дисциплине по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом в организациях сферы услуг.

Изучение дисциплины «Поведение в организации» основывается на знаниях, полученных при изучении курсов: «Теория организации и организационного проектирования. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Современные проблемы управления персоналом. Технологии управления развитием персонала» и др. Материал курса «Поведение в организации» используется при написании выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций: ПК-10

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	- содержание стандартов в области управления поведением персонала, -порядок разработки и внедрения корпоративных стандартов поведения персонала организации	организовывать деятельность по управлению поведением персонала на основе положений корпоративных стандартов	навыками разработки и актуализации корпоративных стандартов в области управления поведением персонала

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 ОФО)*.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)
			11/В
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего)		42	42
Занятия лекционного типа		14	14
Лабораторные занятия		-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		28	28
Иная контактная работа:			
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3
Самостоятельная работа в том числе:			
Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям.		1	1
Выполнение индивидуальных заданий		1	1
Подготовка к текущему контролю		1	1
Контроль:			
Подготовка к экзамену		26,7	26,7
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**72**
	в том числе контактная работа	**42,3**	**42,3**
	зач. ед	**2**	**2**

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 11/В семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические основы организационного поведения	6,5	2	4		0,5
2.	Групповая динамика и управление конфликтным поведением	8,5	3	5		0,5
3.	Мотивация как фактор управления поведением человека	6,5	2	4		0,5

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
4.	Корпоративная культура и организационное поведение	7,5	2	5		0,5
5.	Власть и лидерство в организационном поведении	8,5	3	5		0,5
6.	Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации	7,5	2	5		0,5
	Итого по дисциплине:		**14**	**28**	**-**	**3**

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические основы организационного поведения	Сущность и типология поведения в организации. Модели организационного поведения. Современные проблемы управления поведением персонала в организациях сферы услуг. Поведение индивида. Восприятие индивида, его особенности. Личность в организации как субъект поведения. Критериальная основа поведения человека.	Контрольные вопросы
2.	Групповая динамика и управление конфликтным поведением	Роль, понятие и виды групп в организациях. Команды как особый вид групповой работы в современных организациях. Управление поведением работников и групп в коллективе. Конфликты и конфликтное поведение. Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.	Контрольные вопросы
3.	Мотивация как фактор управления поведением человека	Обзор классических зарубежных теорий мотивации. Современные теории мотивации. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию сотрудников.	Контрольные вопросы
4.	Корпоративная культура и организационное поведение	Корпоративная культура и поведение в организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Корпоративные стандарты в области управления персоналом.	Контрольные вопросы

5.	Власть и лидерство в организационном поведении	Организационное лидерство. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Концепции лидерства. Значение власти и лидерства в организационном поведении.	Контрольные вопросы
6.	Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации	Организационные изменения. Сопротивление изменениям в организациях. Преодоление сопротивлений.	Контрольные вопросы

2.3.2 Практические занятия

№	Наименование раздела (тем)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические основы организационного поведения	Сущность и типология поведения в организации. Модели организационного поведения. Современные проблемы управления поведением персонала в организациях сферы услуг. Поведение индивида. Восприятие индивида, его особенности. Личность в организации как субъект поведения. Критериальная основа поведения человека.	Устный опрос Тест Дискуссия
2.	Групповая динамика и управление конфликтным поведением	Роль, понятие и виды групп в организациях. Команды как особый вид групповой работы в современных организациях. Управление поведением работников и групп в коллективе. Конфликты и конфликтное поведение. Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Коммуникационные сети.	Устный опрос Тест Дискуссия
3.	Мотивация как фактор управления поведением человека	Обзор классических зарубежных теорий мотивации. Современные теории мотивации. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию сотрудников.	Устный опрос Тест Дискуссия
4.	Корпоративная культура и организационное поведение	Корпоративная культура и поведение в организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Корпоративные стандарты в области управления персоналом.	Устный опрос Тест Кейс Дискуссия
5.	Власть и лидерство в организационном поведении	Организационное лидерство. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Концепции лидерства. Значение власти и лидерства в организационном поведении.	Устный опрос Тест Дискуссия

6.	Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации	Организационные изменения. Сопротивление изменениям в организациях. Преодоление сопротивлений.	Устный опрос Тест

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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

Основная цель самостоятельной работы студента – закрепить теоретические знания, полученные на лекционных и практических занятиях путем самостоятельного изучения рекомендуемой литературы.

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка к текущему контролю, тестам, дискуссии, выполнению кейса	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Ре-жим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

Целью семинарских занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

Индивидуальные консультации обучающихся проводятся еженедельно в форме диалога. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины (ПК-10)

Тема 2. Групповая динамика и управление конфликтным поведением.

1. Роль, понятие и виды групп в организациях.
2. Команды как особый вид групповой работы в современных организациях.
3. Управление поведением работников и групп в коллективе.
4. Конфликты и конфликтное поведение.
5. Управление конфликтами.
6. Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации.
7. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
8. Коммуникационные сети.

Темы для дискуссий

1. Современные проблемы управления поведением персонала в организациях сферы услуг.
2. Управление поведением работников и групп в коллективе.
3. Управление конфликтным поведением
4. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию сотрудников.
5. Корпоративные стандарты в области управления персоналом.
6. Значение власти и лидерства в организационном поведении.

Тесты

Тема 1. Теоретические основы организационного поведения

1. Сущность категории «поведение» раскрывается в следующих определениях:

А) определенная последовательность действий человека, группы, организации,

Б) предположения и ценности, принимаемые большей частью организации,

В) реальная возможность использовать ресурсы организации и действовать,

Г) совокупность внутренних и внешних факторов, которые побуждают человека к деятельности.

2. Какой классификационный признак лежит в основе выделения такого вида поведения как организационное:

А) соответствие интересам общества,
Б) соответствие целям и задачам организации,
В) связь с социальными институтами и группами,
Г) связь с традицией.

3. К основным способам управления поведением работников организации относятся:
А) мотивация и стимулирование,
Б) участие в управлении,
В) интерес к работе,
Г) организационная культура.

4. Какие типовые модели организационного поведения выделяют:
А) авторитарная, индивидуальная, поддерживающая,
Б) административная, индивидуальная, поддерживающая,
В) авторитарная, коллективная, поддерживающая,
Г) авторитарная, коллективная, стимулирующая.

5. Какая модель организационного поведения характеризуется повышенным уровнем социальной защищенности работников:
А) авторитарная,
Б) поддерживающая,
В) коллективная,
Г) опеки.

6. В коллективе сотрудник выгляди «белой вороной». К какой модели поведения человека в организации он относится:
А) преданный и дисциплинированный,
Б) приспособленец,
В) оригинал,
Г) бунтарь.

7. К самому распространенному типу поведения среди персонала современных организаций относится модель:
А) преданный и дисциплинированный,
Б) приспособленец,
В) оригинал,
Г) бунтарь.

8. К критериальным характеристикам человека, определяющим его поведение, относятся:
А) ценности, разделяемые данным человеком,
Б) удовлетворенность работой,
В) возможность продвижения по работе,
Г) оценка объективной реальности, выступающая основой его поведения.

9. По мнению О.С. Виханского и А.И. Наумова основополагающим личностным началом поведения человека является:
А) воля,
Б) мышление,
В) темперамент,
Г) восприятие.

Задание для решения кейс-задачи

Тема 4. Корпоративная культура и организационное поведение

Все наши сотрудники, должностные лица и члены органов управления организации должны внимательно ознакомиться с Кодексом делового поведения и этики и использовать его так, чтобы каждое деловое решение свидетельствовало о нашей приверженности высшим этическим нормам и законам. Соблюдение данного Кодекса и других принятых организацией правил и процедур исключительно важно для

поддержания и укрепления репутации нашей организации в целях соблюдения добросовестной практики и этики среди клиентов, сотрудников и общественности. В обязанность каждого из нас входит соблюдение действующих законов, нормативных актов и всех положений настоящего \Кодекса, а также связанных с ним правил и процедур организации. Каждый из нас обязуется сообщать о нарушениях законодательства или настоящего Кодекса. Замалчивание таких нарушений и несоблюдение положений настоящего Кодекса могут повлечь серьезные правовые последствия. Организация будет привлекать нарушителей к ответственности в соответствующем порядке (вплоть доя расторжения трудового договора).

В настоящем Кодексе в сжатой форме зафиксированы положения некоторых законов и правила этического поведения, которые распространяются на всех наших руководителей, должностных лиц, сотрудников. Ряд положений Кодекса содержит ссылки на отдельные правила, которые или (1) содержат подробное изложение специальных правил организации или норм законодательства, или же (2) распространяются на отдельные группы сотрудников нашей организации. Если эти отдельные правила распространяются и на вас, вам необходимо знать, в какой мере эти отдельные правила применимы к вам, свяжитесь с вашим непосредственным руководителем или должностным лицом, ответственным за соблюдение обязательств. Все, что касается этики, нематериальных ценностей и нарушений отдельных положений законодательства, во многих случаях трудно поддается однозначной оценке. Никакой отдельно взятый кодекс поведения не может охватить все деловые ситуации, с которыми вам придется столкнуться. Именно поэтому мы разработали процедуры соблюдения, изложенные в разделах настоящего Кодекса, озаглавленных «Применение Кодекса» и «Обращение за помощью и сообщения о проблемах», Основной смысл наших процедур можно выразить просто: сомневаешься – спроси.

Задания для анализа ситуаций.

1. Расскажите, в чем состоят особенности корпоративного кодекса исследуемой организации.
2. Объясните, что дает внедрение кодекса самой организации и ее сотрудникам в плане поведения.
3. Какие проблемы в поведении могут возникнуть и у сотрудников, и у организации в результате внедрения данного кодекса?
4. Как можно внедрить аналогичный кодекс в другую организацию, каковы должны быть этапы этого внедрения?
5. За счет чего появится эффективность (или потери) от внедрения кодекса поведения в конкретную организацию?

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для экзамена по дисциплине (ПК-10).

1. Сущность и типология поведения в организации.
2. Модели организационного поведения.
3. Современные проблемы управления поведением персонала в организацияхсферы услуг.
4. Поведение индивида. Восприятие индивида, его особенности. Личность в организации как субъект поведения.
5. Критериальная основа поведения человека.
6. Роль, понятие и виды групп в организациях. Команды как особый вид групповой работы в современных организациях.
7. Управление поведением работников и групп в коллективе.
8. Конфликты и конфликтное поведение.

9. Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации.
10. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Коммуникационные сети.
11. Обзор классических зарубежных теорий мотивации.
12. Современные теории мотивации.
13. Инновационные подходы к мотивации и стимулирование сотрудников.
14. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
15. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры.
16. Корпоративные стандарты в области управления персоналом.
17. Организационное лидерство. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства.
18. Концепции лидерства. Значение власти и лидерства в организационном поведении.
19. Необходимость организационных изменений. Сопротивление изменениям в организациях.
20. Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации. Преодоление сопротивлений.

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

5.1 Основная литература:*

1. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. - М. : Юрайт, 2018. - 301 с. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD/organizacionnoe-povedenie.

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 3 ч. Ч. 1 : Основы, сущность и модели / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 249 с. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/EBAC74C8-6891-46E2-B738-D3DB6E401A43/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-1-osnovy-suschnost-i-modeli.

3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 3 ч. Ч. 2 : Психологические механизмы / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 351с. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/A3C75C6A-0F68-4732-8BC3-88AC57B70700/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-2-psihologicheskie-mehanizmy.

*Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. 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. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/0B6F9085-359E-4BE7-9E60-2129A11198DE.

2. Балашов, Анатолий Павлович. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080200.68 "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр") / А. П. Балашов.

- Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2015. - 298 с. : ил. - (Вузовский учебник). - Библиогр. в конце гл. - ISBN 9785955803432. - ISBN 9785160092751. - ISBN 9785161003572 : 576.20.

3. Лапыгин, Юрий Николаевич**.** Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 328 с. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 317-319. - ISBN 9785160044958 : 411.95.

4. Егорова, Лариса Ивановна (КубГУ). Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие / Л. И. Егорова, К. И. Шевченко, Е. М. Егорова ; под науч. ред. И. В. Шевченко ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012. - 187 с. - Библиогр.: с. 182-183. - ISBN 9785820908354 : 29.70.

5. Басенко, Валерий Петрович. Организационное поведение [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - М. : Дашков и К°, 2012. - 380 с. - Библиогр.: с. 378-380. - ISBN 9785394013126 : 206.38.

5.3. Периодические издания:

1. Управление персоналом
2. Управление корпоративной культурой
3. Проблемы теории и практики управления
4. Управление человеческим потенциалом
5. Экономика: теория и практика
6. Кадровик
7. Организационная психология
8. Человеческий капитал и профессиональное образование

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. URL: http://www.cfin.ru – сайт «Корпоративный менеджмент».
2. URL: http://ecsocman.edu.ru – федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».
3. URL: https://www.kadrovik.ru/ – официальный сайт союза кадровиков.
4. URL: https://elibrary.ru/defaultx.asp – научная электронная библиотека.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа по дисциплине «Поведение в организации» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении управленческих задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям.

Общие рекомендации по осуществлению самостоятельной работы представлены в методических указаниях, которые составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya.

Подготовка к лекции мобилизует студента на творческую работу, главными в которой являются умения слушать, воспринимать, записывать. Для подготовки к лекциям необхоендимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и

обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

На первом этапе подготовки к занятию семинарского типа следует внимательно прочитать конспект лекций, изучить лекционный материал, проблемы и вопросы, освещавшиеся на лекционных занятиях. При этом важно обратить внимание на научные категории, понятия, определения, которые использовал лектор для раскрытия содержания темы. После внимательного изучения конспекта лекций и уяснения смысла и содержания основных понятий и вопросов темы можно обращаться к научно-теоретическому изучению материала по данной теме, проблеме.

При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы. Разбор конкретных ситуаций (кейсов) – анализ ситуаций из опыта практической деятельности российских организаций. Этот метод используется для отработки навыков выявления и формулирования проблемы, сравнения различных подходов к ее решению, разработки вариантов и принятия окончательного решения. Дискуссия - оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Подготовка предполагает творческую активность обучающегося, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В ходе самоподготовки к семинарским занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

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.

Использование мультимедийных презентаций преподавателем в лекционном формате и при подготовке заданий для практических занятий студентами, использование Интернет-технологий при подготовке обучающимися, общение с преподавателем по электронной почте.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется редактор Microsoft Office Professional Plus, ОС Microsoft Windows 8, 10 с выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем

1. Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,
2. «Консультант студента" (www.studentlibrary.ru),
3. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",
4. Электронная библиотечная система "Юрайт",
5. Электронная библиотечная система «Лань»,
6. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»,
7. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru),
8. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/.

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	АудиторииА208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента (ауд. 224), ауд. А208Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н,212Н, 214Н, 201А,205А,А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А,2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
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 Ауд. 213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н