

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
кафедры образования – первый  
проректор  
Хагуров Т.А.  
2019 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**Б1.В.13 Организационное поведение**

---

Направление подготовки	39.03.03 «Организация работы с молодёжью»
Направленность (профиль)	Политический менеджмент
Программа подготовки	академическая
Форма обучения	заочная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Краснодар 2019

Рабочая программа дисциплины Б1.В.13 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодёжью»

Программу составила:

Н.В. Омельченко, канд.психол. наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 «20» марта 2019 г.

Заведующий кафедрой (разработчик)

А.А. Лузаков



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 «20» марта 2019 г.

Заведующий кафедрой (разработчик)

А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Начальник отдела кадров ООО «Алмазный Сервись» - В.Е. Тихонов

Зав кафедрой психологии личности и общей психологии, к.психол.н, доцент Шлыкова Ю.Б.

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Цель освоения дисциплины «Организационное поведение» – формирование универсальной компетенции (УК-3), обеспечивающей способность обучающихся осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- изучение основных элементов организации как системы;
- понимание механизмов и факторов социального взаимодействия людей в организации;
- понимание возможных ролей человека в организационной системе, в группе, в команде;
- осознание возможностей для профессиональной и личностной реализации человека в организации;
- освоение технологий эффективного социального взаимодействия, способов реализации той или иной командной роли.

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

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части учебного плана.

Дисциплина опирается на знания, полученные при изучении учебных курсов: философия, социология, психология, теория организации, управление персоналом, менеджмент и многих других. Полученные в процессе обучения знания и умения могут быть использованы при изучении 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 универсальной компетенции (УК-3)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	УК - 3	способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	механизмы и факторы эффективного взаимодействия в трудовом коллективе, в организации, основные роли в команде	осознанно выстраивать социальное взаимодействие в различных группах организационной среды; осознавать и реализовывать свою роль в команде	методами и техниками, эффективного социального взаимодействия; конкретными способами реализации той или иной командной роли

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	18	18			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	10	10			
<b>Иная контактная работа:</b>	-	-			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	53,8	54			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	20	20			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	20	20-			
<i>Реферат</i>	5	5			
<i>Эссе</i>	5	5			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	3,8	3,8			
<b>Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)</b>					
Общая трудоёмкость час	72	72			
в том числе контактная работа	18,2	18,2			
зач. ед.	2	2			

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 1 семестре (заочная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Всего	Л	ПЗ	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	7
1	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	12	2		10
2	Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации.	12	2	2	8
3	Групповое поведение в организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	12	-	2	10

№ раздела	Наименование разделов	Всего	Л	ПЗ	Самостоятельная работа
4	Команды и особенности их формирования. Командные роли.	12	-	2	10
5	Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия	12	2	2	8
6	Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	12	2	2	8
<i>Итого:</i>		72	8	10	54

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	Основные понятия организации. Теоретический анализ основных элементов организации как системы. Место персонала в системе организации.	Проработка учебного (теоретического) материала об организации и роли человека в организации.
2	Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Произвольный характер поведения человека.	Степень участия в групповой аудиторной работе по определению личностных характеристик, определяющих поведение человека в организации
3	Групповое поведение в организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	Понятие «группа». Групповая динамика (формирование, бурление, становление, действие, расформирование) и ее особенности. Классификация групп (большие и малые, формальные и неформальные, постоянные и временные, референтные и нереферентные и др.).	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.
4	Команды и особенности их формирования. Командные роли.	Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным	Дискуссия по проблемам, связанным с формированием группового поведения в

		формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд. Возможные роли человека в организационной системе, в группе, в команде.	организации.
5	Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия	Механизмы и факторы социального взаимодействия людей в организации.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на особенности формирования команды
6	Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	Этапы жизненного цикла сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением особенностей организационного поведения.

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	Основные понятия организации. Теоретический анализ основных элементов организации как системы. Место персонала в системе организации.	Проработка учебного (теоретического) материала о науке об организационном поведении (предмет и методы);
2.	Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Произвольный характер поведения человека.	Степень участия в групповой аудиторной работе по определению личностных характеристик, определяющих поведение человека в организации
3.	Групповое поведение в организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	Понятие «группа». Групповая динамика (формирование, бурление, становление, действие, расформирование) и ее особенности. Классификация групп (большие и малые, формальные и неформальные, постоянные и временные, референтные и нереферентные)	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на групповые процессы в организации.

		и др.).	
4.	Команды и особенности их формирования. Командные роли.	Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд. Возможные роли человека в организационной системе, в группе, в команде.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на особенности формирования команды
5.	Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия	Механизмы и факторы социального взаимодействия людей в организации.	Дискуссия по проблемам, связанным с социальным взаимодействием людей в организации.
6.	Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	Этапы жизненного цикла сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением особенностей организационного поведения людей на различных этапах жизненного цикла в организации.

**2.3.3 Лабораторные занятия** — не предусмотрены

**2.3.4 Курсовые работы** – не предусмотрены.

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

№	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 политология 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	

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

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

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.

Распределение интерактивных часов по разделам дисциплины:

№	Наименование разделов	Интерактивные часы
1	2	3
1.	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации. Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации. Групповое поведение в организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	2
2.	Команды и особенности их формирования. Командные роли. Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия. Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	2
	Всего часов	4

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

#### 4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

#### ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

1. Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении.



2. Методы оценки эффективности руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.
  3. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы.)
  4. Конструирование эффективной работы в команде.
  5. Создание и развитие самоуправляемых команд.
  6. Создание и развитие виртуальных команд.
  7. Стратегия управления изменениями в компании.
  8. Оценка эффективности организационных изменений.
  9. Адаптация персонала при слиянии и реорганизации компаний.
  10. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Модели и факторы, их разнообразие и субъективность.
  11. Типологии трудового поведения.
  12. Девиантное поведение в организации, его формы.
  13. Факторы организационной среды и их влияние на поведение сотрудника. Понятие качества трудовой жизни и его элементы.
  14. Специфика командной работы в организации.
  15. Потенциал группы и факторы повышения продуктивности группы.
  16. Формирование продуктивных рабочих команд. Совместимость членов команды. Управление формированием команд.
  17. Групповые девиации. Групповое мышление.
  18. Диагностика факторов, определяющих поведение работников организации.
  19. Механизмы и методы управления поведением организации и ее персонала.
  20. Сопротивление изменениям. Изменение поведения людей в организациях. Поведение лидера в ситуации изменений.
  21. Обеспечение причастности работников к производимым изменениям.
  22. Подходы к установлению взаимодействия человека и организации
- Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*
- УК-3 способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает механизмы и факторы эффективного взаимодействия в трудовом коллективе, в организации, основные роли в команде;

«зачтено» - имеет системные представления об основных механизмах и факторах эффективного взаимодействия в трудовом коллективе, в организации, основные роли в команде; осознаёт свою роль в команде; умеет выстраивать социальное взаимодействие в различных группах организационной среды.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

##### **Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «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. Произвольный характер поведения человека. Дезорганизующая и организующая природа поведения человека в организации.
5. Регламентирующий и мотивационный подходы к организации. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
6. Основные характеристики ценностей и установок личности, их влияние на поведение работников и результаты труда. Сущность, значение и факторы восприятия.

7. Механизмы восприятия: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция. Эффекты социального восприятия.
8. Понятие атрибуции. Условия фундаментальной ошибки атрибуции. Атрибуция успеха-неуспеха в работе менеджера. Управление впечатлениями. Понятие «группа». Групповая динамика и ее особенности. Классификация и характеристики групп.
9. Групповые нормы. Значение норм, социальной роли и статуса в групповом поведении.
10. Групповая сплоченность, свойства сплоченной группы. Понятие и факторы конформного поведения.
11. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
12. Преимущества и недостатки работы в группе.
13. Условия и факторы эффективности групповой деятельности.
14. Понятие «команда» и типы команд. Роль командной работы в организации.
15. Рабочая команда (жизненный цикл, условия эффективности командной работы).
16. Определение потребности в командной работе.
17. Подходы и проблемы командного строительства.
18. Характеристики эффективных и неэффективных команд.
19. Понятие руководства в организации.
20. Руководитель, его социальная роль и должностной статус.
21. Требования к личности руководителя (личностные и деловые качества, нравственно-психологические качества).
22. Методы влияния (власть, сотрудничество), формы власти руководителя.
23. Выполнение роли руководителя согласно теории руководства: подход с позиции личностных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
24. Психологические барьеры в отношении новшеств (некомпетентность, идилия, заинтересованность).
25. Психологические стадии адаптации к переменам.
26. Мотивы принятия изменений.
27. Природа, виды и причины сопротивлений.
28. Методы преодоления сопротивлений.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

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

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает механизмы и факторы эффективного взаимодействия в трудовом коллективе, в организации, основные роли в команде;

«зачтено» - имеет системные представления об основных механизмах и факторах эффективного взаимодействия в трудовом коллективе, в организации, основные роли в команде; осознаёт свою роль в команде; умеет выстраивать социальное взаимодействие в различных группах организационной среды.

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. 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>

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>.

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. 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> (02.07.2018).

2. Организационное поведение : учебное пособие / А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец, Д.С. Кенина и др. ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 168 с. : ил. - Библиогр.: с. 127-128. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920\(02.07.2018\)](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920(02.07.2018)).

3. Скрипниченко Л.С., Юркова И.Г. Организационное поведение: ценности в системе управления [Текст] : учебно-методическое пособие / Л. С. Скрипниченко, И. Г. Юркова ; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2019. - 143 с.

4. Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 381 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01312-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255\(02.07.2018\)](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255(02.07.2018)).

5. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017.

- 104 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8207-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (02.07.2018).

### 5.3. Периодические издания:

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» ([panor.ru/journals/kadrovik/](http://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](http://chelt.ru)).
- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aup.ru](http://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](http://www.gks.ru).
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://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 Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- База данных Научной электронной 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](http://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 Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- База данных Научной электронной 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](http://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](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](http://www.hr-portal.ru)

– Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrm.ru](http://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 соответствии 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.
--	--	---