

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,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.
« 29 » мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.Б.26 Организационное поведение

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	общий
Программа подготовки	прикладная
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.26 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Н.В. Омельченко, канд. психол. наук, доцент
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от 25 мая 2020 г.

Председатель УМК факультета

Шлюбуль Е.Ю.



подпись

Рецензенты:

1. Мясникова Т.А., д.экон.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного университета,

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.

Цель освоения дисциплины «Организационное поведение» - освоение теоретических основ и получение практических навыков организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; самоуправления и самостоятельного обучения.

1.2 Задачи дисциплины:

- владение навыками кооперации с коллегами, работы на общий результат;
- изучение корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации;
- ознакомление с навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам;
- владение навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина рассчитана на студентов, уже знакомых с основами управления, теорией и технологиями дисциплин. В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Социология управления», «Психология индивидуальных различий», «Бизнес-коммуникации», «Организация работы персонала в проектных командах».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Лидерство и формирование команд».

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 – 28; ПК-33)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК - 7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	принципы и технологии готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат	эффективно организовать и координировать взаимодействия между людьми	навыками контроля и оценки эффективности деятельности других
2.	ПК - 28	знание корпоративных коммуникационных	- корпоративные коммуникацион	- осуществлять поиск необходимой	- навыками работы с корпоративны

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ные каналы, технологии работы с ними; особенности работы со средствами передачи информации, приемы обеспечения информационной безопасности; - сущность и особенности информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	информации с помощью информационных технологий; - использовать специальные средства передачи информации в профессиональной деятельности; - использовать технологии информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ми коммуникационными каналами в рамках профессиональной деятельности; - навыками работы со средствами передачи информации; - навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
3.	ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	- основные характеристики самоуправления и самостоятельного обучения; - современные подходы предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания; - способы предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	- транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения; - использовать эффективные инструменты предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания; - обеспечивать предупреждение и профилактику профессиональной деформации и профессионального выгорания	- навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам; - навыками профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания; - инструментам и предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания

№ п. п.	Индекс компете нции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
					ьного выгорания

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 ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>5</u>	—		
Аудиторные занятия (всего)	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
Иная контактная работа:	-	-			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	33,8	36			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	10	10			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	10	10			
<i>Реферат</i>	5	5			
<i>Эссе</i>	5	5			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	3,8	6			
Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)					
Общая трудоёмкость час	72	72			
в том числе контактная работа	38,2	38,2			
зач. ед.	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины. Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	
1	Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины.	10	2	2	6
2	Навыки самоуправления и самостоятельного обучения. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Личностные характеристики, определяющие поведение человека в организации.	14	4	4	6

3	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.	10	2	2	6
4	Формирование группового поведения в организации.	10	2	2	6
5	Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования.	10	2	2	6
6	Особенности организационного поведения руководителей.	17,8	6	8	3,8
	<i>Итого:</i>		18	18	33,8

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
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.	Проработка учебного (теоретического) материала о науке об организационном поведении (предмет и методы);
2	Навыки самоуправления и самостоятельного обучения. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Личностные характеристики,	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

	определяющие поведение человека в организации.		
3	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.	Сущность и значение восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Механизмы восприятия: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.
4	Формирование группового поведения в организации.	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.).	Дискуссия по проблемам, связанным с формированием группового поведения в организации.
5	Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования.	Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на особенности формирования команды
6	Особенности организационного поведения руководителей.	Понятие руководства в организации. Руководитель, его социальная роль и должностной статус. Требования к личности руководителя (личностные и деловые качества, нравственно-психологические качества). Методы влияния (власть, сотрудничество).	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением особенностей организационного поведения руководителей.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Наука об организационном поведении	История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Цели и задачи курса "Организационное	Проработка учебного (теоретического) материала о науке об организационном поведении (предмет и методы);

	(предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины.	поведение". Основные понятия организационного поведения. Предмет и методы (способы анализа) данной дисциплины.	
2.	Навыки самоуправления и самостоятельного обучения. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Личностные характеристики, определяющие поведение человека в организации.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Произвольный характер поведения человека. Дезорганизующая и организующая природа поведения человека в организации.	Степень участия в групповой аудиторной работе по определению личностных характеристик, определяющих поведение человека в организации
3.	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.	Сущность и значение восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Механизмы восприятия: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.
4.	Формирование группового поведения в организации.	Понятие «группа». Групповая динамика (формирование, бурление, становление, действие, расформирование) и ее особенности. Классификация групп. Групповые нормы.	Дискуссия по проблемам, связанным с формированием группового поведения в организации.
5.	Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования.	Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд. Определение потребности в командной работе.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на особенности формирования команды
6.	Особенности организационного поведения руководителей.	Понятие руководства в организации. Руководитель, его социальная роль и должностной статус. Требования к личности руководителя. Методы влияния (власть, сотрудничество).	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением особенностей организационного поведения руководителей.

	Формы власти руководителя. Способы приобретения власти.	
--	---	--

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 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	

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.	Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины.	2
2.	Навыки самоуправления и самостоятельного обучения. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Личностные характеристики, определяющие поведение человека в организации.	2
3.	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.	2
4.	Формирование группового поведения в организации.	2
5.	Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования.	2
6.	Особенности организационного поведения руководителей.	2
	Всего часов	12

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:

ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основы кооперации с коллегами, работы на общий результат; не умеет контролировать и оценивать эффективность деятельности других; не владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми.

«зачтено» - имеет общие представления об основах кооперации с коллегами, работы на общий результат; способен продемонстрировать умения контролировать и оценивать эффективность деятельности других; способен продемонстрировать навыки организации и координации взаимодействия между людьми.

ПК-28 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает корпоративные коммуникационные каналы, технологии работы с ними; не умеет осуществлять поиск необходимой информации с помощью информационных технологий; не владеет навыками работы с корпоративными коммуникационными каналами в рамках профессиональной деятельности.

«зачтено» - демонстрирует глубокие знания корпоративных коммуникационных каналов, технологий работы с ними; вполне способен осуществлять поиск необходимой информации с помощью информационных технологий; эффективно использует специальные средства корпоративных коммуникационных каналов в профессиональной деятельности.

ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные характеристики самоуправления и самостоятельного обучения; не знает современные подходы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

«зачтено» - имеет системные представления об основных характеристиках самоуправления и самостоятельного обучения; имеет общие представления о современных подходах предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

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, идиллия, 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:

ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основы кооперации с коллегами, работы на общий результат; не умеет контролировать и оценивать эффективность деятельности других; не владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми.

«зачтено» - имеет общие представления об основах кооперации с коллегами, работы на общий результат; способен продемонстрировать умения контролировать и оценивать эффективность деятельности других; способен продемонстрировать навыки организации и координации взаимодействия между людьми.

ПК-28 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает корпоративные коммуникационные каналы, технологии работы с ними; не умеет осуществлять поиск необходимой информации с помощью информационных технологий; не владеет навыками работы с корпоративными коммуникационными каналами в рамках профессиональной деятельности.

«зачтено» - демонстрирует глубокие знания корпоративных коммуникационных каналов, технологий работы с ними; вполне способен осуществлять поиск необходимой информации с

помощью информационных технологий; эффективно использует специальные средства корпоративных коммуникационных каналов в профессиональной деятельности.

ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные характеристики самоуправления и самостоятельного обучения; не знает современные подходы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

«зачтено» - имеет системные представления об основных характеристиках самоуправления и самостоятельного обучения; имеет общие представления о современных подходах предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

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. 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.

5.2 Дополнительная 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. 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)).
3. 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/).
- 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.oхранatruda.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 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
- 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
- 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.niitru.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 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.