

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.В.О3 Организационное поведение

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	общий
Программа подготовки	академическая
Форма обучения	заочная
Квалификация выпускника	магистр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.03 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составила:

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



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.

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

1.2 Задачи дисциплины

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

изучение основных структурных элементов системы организационного поведения;

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

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

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

описание составных частей управления поведением в организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

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

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

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

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

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ОПК – 7; ПК – 21; ПК – 34)

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

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

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

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

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

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

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

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

2.3.2 Занятия семинарского типа

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

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

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

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

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

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

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

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

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

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

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

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

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

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.

2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации, владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Менеджер по персоналу и наука «организационное поведение»», «Особенности организационного поведения руководителей».

3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.

4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

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

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

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

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Задания текущего контроля:

Задание 1. Подготовка и обсуждение докладов:

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

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

Задание 3. Ответы на вопросы.

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

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

Критерии оценки:

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

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

Задание 4. Разбор кейса (производственной ситуации).

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

Практические ситуации для анализа

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

Критерии оценки:

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

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

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

Задание 5. Разбор кейса (производственной ситуации).

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

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

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

Критерии оценки:

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

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

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по курсу «Организационное поведение»

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

Критерии оценки:

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

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

Тестовые задания по дисциплине

1. Организационное поведение – это:
 - а) систематический научный анализ причин и закономерностей проявления тех или иных поведенческих форм отдельных личностей, групп и коллективов в процессе функционирования и развития организаций.
 - б) концепция, утверждающая, что воздействия на поведение работников и контроль над их действиями осуществляются посредством реализации власти официальных полномочий
 - с) процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т.п. в ходе взаимодействия с ним

2. Субъектами организационного поведения являются:

- a) Управление, руководство, лидерство
- b) Культура, менталитет, ценности
- c) Личность, группа, организация

3. К поведенческим чертам личности можно отнести:

- a) Властность
- b) Самоуверенность
- c) Внешность
- d) Состояние здоровья

4. Ориентация на материальные поощрения, безопасность и зависимость сотрудников от организации характерна для...

- a) Авторитарной модели организационного поведения
- b) Опекунской модели организационного поведения
- c) Поддерживающей модели организационного поведения
- d) Коллегиальной модели организационного поведения

5. Ощущения, чувства и убеждения, в значительной мере определяющие восприятие работниками внешней среды, побуждающие их к планированию определенных действий и поступкам – это...

- a) совесть
- b) установки
- c) инстинкты
- d) самореализация.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

5.1 Основная литература:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Периодические издания:

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

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

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

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

– Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Портал открытых данных Российской 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.niitroda.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.

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.