

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное
образовательное учреждение высшего образования
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий –
ИМСИТ»
(г. Краснодар)

Факультет менеджмента

Кафедра государственного и корпоративного управления



УТВЕРЖДАЮ
Председатель НМС,
проректор по учебной работе,
профессор

 Н.Н. Павленко

«16» апреля 2018 г.

Б1.Б.16

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

рабочая программа по дисциплине
для студентов направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы
«Управление персоналом организации»

квалификация (степень) выпускника
«БАКАЛАВР»

Краснодар
2018

Рабочая программа по дисциплине «Организационное поведение» для студентов направления подготовки **38.03.03 Управление персоналом**, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации»/сост. И.А. Яковенко, канд. филос. наук, доцент. – Краснодар: Академия ИМСИТ, 2018.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Составитель:

кандидат философских наук, доцент



И.А. Яковенко

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры государственного и корпоративного управления от «12» марта 2018 г. протокол № 8.

Зав. кафедрой государственного и корпоративного управления,
канд. экон. наук, доцент



С.А. Мусяенко

Рабочая программа утверждена на заседании Научно-методического совета Академии от «16» апреля 2018 г. протокол № 8.

Согласовано:

Проректор по качеству образования,
доцент



К.В. Писаренко

Рецензенты:

М.Г. Феодоров, директор ООО «ГорРемСтрой Управление», г. Краснодар

Т.П. Хохлова, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	4
3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины	5
4. Содержание и структура дисциплины	10
4.1 Содержание разделов (модулей) дисциплины	10
4.2 Структура дисциплины	10
4.3 Занятия лекционного типа	12
4.4 Занятия семинарского типа	13
4.5 Курсовая работа	17
4.6 Самостоятельное изучение разделов дисциплины	17
5. Образовательные технологии	20
5.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях	24
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	24
7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)	25
7.1 Основная литература	25
7.2 Дополнительная литература	25
7.3 Периодические издания	25
7.4 Интернет-ресурсы	25
7.5 Методические указания и материалы по видам занятий	26
8. Условия реализации программы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	27
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	27

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является ознакомление студентов с основной организационно-управленческой деятельностью, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации

Задачами освоения дисциплины «Организационное поведение»:

- овладение знаниями, умениями и навыками, методикой и основными технологиями организационного поведения социальной работы;
- умение использовать имеющийся опыт создания и функционирования систем управления персоналом в России и за рубежом для развития конкретной практики;
- выработку у студентов представлений об общих принципах управления организационным поведением.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» позволяет обучающимся, получить углубленные знания и навыки для успешной профессиональной деятельности.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям обучающегося, необходимым для ее изучения:

- знания в области психосоциальных основ;
- умений обработки данных официальных источников и периодической литературы;
- владение навыками математической обработки статистических данных анализа современного законодательства и уровня развития российской экономики.

Дисциплина «Организационное поведение» имеет логическую связь с дисциплинами рабочего учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом: «Социальная психология», «Психология», «Тренинг "Психологическое влияние"», «Управление персоналом организации» и др.

Освоение данной дисциплины необходимо для формирования знания, умений и навыков в области профессиональной деятельности и для решения профессиональных задач предусмотренных ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом и рабочим учебным планом академии.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины в соответствии с видами профессиональной деятельности согласно учебного плана, на которые ориентирована ОПОП бакалавриата, должны быть решены следующие профессиональные задачи и сформированы следующие общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК), профессиональные (ПК):

<i>Показатели оценивания</i>	<i>Критерии оценивания Компетенций</i>	<i>Шкала оценивания</i>
ОК 6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные		
<p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации;</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие, диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</p> <p>Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, методами формирования и поддержания этического климата в организации;</p>	<p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации;</p>	Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)
<p>Уметь: организовывать командное взаимодействие, диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</p> <p>Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, методами формирования и поддержания этического климата в организации;</p>	<p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации;</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие, диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</p>	Средний уровень (хорошо)
<p>Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, методами формирования и поддержания этического климата в организации;</p>	<p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации;</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие, диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</p> <p>Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, методами формирования и поддержания этического климата в организации</p>	Высокий уровень (отлично)

ОК 7 способностью к самоорганизации и самообразованию		
<p>Знать: основные функции психики, способы, методы, приемы саморазвития личности;</p> <p>Уметь: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;</p> <p>Владеть: навыками мотивации и самомотивации социально-трудовой деятельности, методами психологии и другими навыками саморазвития и повышения квалификации;</p>	<p>Знать: основные функции психики, способы, методы, приемы саморазвития личности;</p>	<i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i>
	<p>Знать: основные функции психики, способы, методы, приемы саморазвития личности;</p> <p>Уметь: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;</p>	<i>Средний уровень (хорошо)</i>
	<p>Знать: основные функции психики, способы, методы, приемы саморазвития личности;</p> <p>Уметь: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;</p> <p>Владеть: навыками мотивации и самомотивации социально-трудовой деятельности, методами психологии и другими навыками саморазвития и повышения квалификации;</p>	<i>Высокий уровень (отлично)</i>
ОПК 6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения		
<p>Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;</p> <p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия;</p> <p>Владеть: методами реализации основных управленческих функций;</p>	<p>Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;</p>	<i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i>
	<p>Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;</p> <p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия;</p>	<i>Средний уровень (хорошо)</i>

	<p>Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;</p> <p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия;</p> <p>Владеть: методами реализации основных управленческих функций;</p>	Высокий уровень (отлично)
ОПК – 7 готовностью 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		
<p>Знать: принципы эффективного руководства и проблемы лидерства</p> <p>Уметь: общаться и участвовать коллективных действиях, работать командах.</p> <p>Владеть: приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления организации, навыками проведения контроля и оценки эффективности деятельности персонала;</p>	<p>Знать: принципы эффективного руководства и проблемы лидерства</p>	Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)
	<p>Знать: принципы эффективного руководства и проблемы лидерства</p> <p>Уметь: общаться и участвовать коллективных действиях, работать командах.</p>	Средний уровень (хорошо)
	<p>Знать: принципы эффективного руководства и проблемы лидерства</p> <p>Уметь: общаться и участвовать коллективных действиях, работать командах.</p> <p>Владеть: приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления организации, навыками проведения контроля и оценки эффективности деятельности персонала;</p>	Высокий уровень (отлично)
ОПК – 9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)		
<p>Знать: основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения</p> <p>Уметь: анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в</p>	<p>Знать: основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения</p>	Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)
	<p>Знать: основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения</p>	Средний уровень (хорошо)

<p>фирмах, компаниях; Владеть: навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций;</p>	<p>зрения формирования поведения Уметь: анализировать и применять на практике положения нормативноправовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях;</p>	<p><i>уровень (хорошо)</i></p>
	<p>Знать: основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения Уметь: анализировать и применять на практике положения нормативноправовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях; Владеть: навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций;</p>	<p>Высокий уровень (отлично)</p>
<p>ПК – 1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>		
<p>Знать: основные теории поведения человека в организации; основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; Уметь: анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений; Владеть: навыками практического использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности;</p>	<p>Знать: основные теории поведения человека в организации; основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения;</p>	<p><i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i></p>
	<p>Знать: основные теории поведения человека в организации; основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; Уметь: анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений;</p>	<p><i>Средний уровень (хорошо)</i></p>
	<p>Знать: основные теории поведения человека в организации; основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; Уметь: анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений; Владеть: навыками практического использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности;</p>	<p>Высокий уровень (отлично)</p>

Освоение дисциплины «Организационное поведение» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, **область профессиональной деятельности**, которых включает: разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала; социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом; оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Освоение дисциплины «Организационное поведение» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, **объектами профессиональной деятельности**, которых являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Освоение дисциплины «Организационное поведение» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, подготовленных к решению ряда следующих **профессиональных задач** в соответствии с **видами профессиональной деятельности**, на которые ориентирована ОПОП:

- **организационно-управленческая и экономическая деятельность:**
- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;

- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

информационно-аналитическая деятельность:

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом.

4. Содержание и структура дисциплины

4.1. Содержание разделов (модулей) дисциплины

Таблица 1- Содержание разделов (модулей) дисциплины

№ раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля	Формируемые компетенции
1	2	3	4
1	Модуль 1 Человек в организации	домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	ОК 6 ОК7 ОПК6 ОПК 7 ОПК9 ПК1
2	Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения	домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	ОК 6 ОК7 ОПК6 ОПК 7 ОПК9 ПК1

4.2. Структура дисциплины

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы для студентов очной формы обучения (ОФО), заочной формы обучения (ЗФО)

Таблица 2 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы ОФО

Вид учебной работы	Всего часов/зачетн. ед.	Семестр 4
Общая трудоемкость (часы, зачетные единицы)	72/2	72/2
Контактная работа обучающихся с	32,2/0,88	32,2/0,88

преподавателем (контактные часы), всего		
Аудиторные работа, всего	32/0,88	32/0,88
в том числе:		
лекции	16/0,4	16/0,5
практические занятия (ПР)	16/0,43	16/0,43
Контактная работа по промежуточной аттестации (КА)	0,2/0,01	0,2/0,01
Самостоятельная работа в семестре, всего:	39,8/1,1	39,8/1,1
в том числе:		
Реферат (Р)	5,8/0,16	5,8/0,16
Изучение теоретического материала, подготовка к аудиторным занятиям	11/0,3	11/0,3
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, рубежному контролю и т.д.)	23/0,64	23/0,64
Самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	-	-
Вид промежуточного контроля по дисциплине	зачет	зачет

Таблица 3 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы ЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов (зач.ед.)		
	Всего часов/зачетн . ед.	2 курс 1 сессия	2 курс 2 сессия
Общая трудоемкость (часы, зачетные единицы)	72(2)	36/1	36/1
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего	8,2/0,23	2/0,06	6,2/0,17
Аудиторная работа, всего:	8/0,22	2/0,06	6/0,16
<i>Лекции (Л)</i>	4/0,11	2/0,06	2/0,06
<i>Практические занятия (ПР)</i>	4/0,11	-	4/0,11
Контактная работа по промежуточной аттестации (КАЭ)	0,2/0,01	-	0,2/0,01
Самостоятельная работа в семестре, всего:	60/1,66	34/0,9	26/0,7
Самостоятельное изучение разделов	21/0,58	11/0,3	6/0,2
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, рубежному контролю и т.д.)	29/0,80	21/0,58	12/0,3
Реферат (Р)	4/0,11	2/0,06	2/0,06
Контрольная работа (К)	6/0,16		6/0,16
Самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	3,8/0,11	-	3,8/0,11
Вид итогового контроля по дисциплине	зачет	-	зачет

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для студентов очной формы обучения (ОФО), заочной формы обучения (ЗФО)

Таблица 4 - Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре ОФО

№ Раз дел а	Наименование разделов	Контактная работа/ контактные часы				Самост оятельн ая работа	Контр оль	
		Всего	Аудиторна я работа		Конс, КАЭ			ИК, КА
			Л	ПР				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Модуль 1 Человек в организации	12	6	6			10	
2	Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения	20	10	10			29,8	
Итого: 72		32,2	16	16	0,2		39,8	-

Таблица 5 - Разделы дисциплины, изучаемые на втором курсе ЗФО

№ Раз дел а	Наименование модулей	Контактная работа/ контактные часы				Самост оятельн ая работа	Контр оль	
		Всего	Аудиторна я работа		Кон с, КАЭ			ИК, КА
			Л	ПР				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2 курс 1 сессия								
1	Модуль 1 Человек в организации	2	2				34	
Итого36		2	2				34	
2 курс 2 сессия								
2	Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения	6	2	4			26	
<i>Итого: 36</i>		6,2	2	4	0,2		26	3,8
<i>Всего: 72</i>		8,2	4	4	0,2		60	3,8

*Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета. Программам магистратуры».

4.3 Занятия лекционного типа

В соответствии с п. 31 приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» занятия лекционного типа проводятся в форме лекций и иных учебных занятий, предусматривающих

преимущественную передачу учебной информации научно-педагогическими работниками академии.

По дисциплине «Организационное поведение» занятия лекционного типа проводятся в форме лекций.

4.4 Занятия семинарского типа

В соответствии с п. 31 приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» занятия семинарского типа проводятся в форме: семинаров, практических занятий, практикумов, лабораторные работы, коллоквиумов.

По дисциплине «Организационное поведение» занятия семинарского типа проводятся в форме практических занятий.

Практическое занятие - это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях. Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий - упражнений, задач и т. п. - под руководством и контролем преподавателя.

Таблица 6 – Содержание и структура дисциплины «Организационное поведение»: практические занятия по формам обучения

№ п/п	Наименование темы	Формируемые компетенции	Семестр ОФО/ ЗФО	ОФО, (часы)	ЗФО, (часы)
1	Модуль 1 Человек в организации	ОК 6 ОК7 ОПК6 ОПК 7 ОПК9 ПК1	4/4	6	
2	Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения	ОК 6 ОК7 ОПК6 ОПК 7 ОПК9 ПК1	4/4	10	4
	Итого			16	4

Тема 1 «Теории поведения человека в организации»

1. Понятие организационного поведения.
2. Генезис организационного поведения
3. Базисные поведенческие концепции.
4. Теоретические подходы к поведению человека в организации.
5. Система организационного поведения.
6. Поведение человека в организации и показатели его работы
7. Модели организационного поведения. Анализ моделей организационного поведения.
8. Организационное поведение с учетом межнационального аспекта

Тема 2. Человек в организационной среде

1. Социокультурный образ организации.
2. Социокультурное окружение.
3. Стереотип «экономический человек».
4. Стереотип «психологический человек».
5. Стереотип «функциональный человек».
6. Стереотип «этический человек»

Тема 3. Должностная модель поведения

1. Доминанта «задачи — ответственность».
2. Доминанта «стимулы — справедливость»

Тема 4. Личностный потенциал руководителя

1. Ролевая рассогласованность поведения.
2. Делегирование полномочий работникам.
3. Аргументы «за» и «против» делегирования полномочий работникам.
4. Организационно-психологические барьеры и преимущества делегирования полномочий работникам.

Тема 5 Управление поведением в организации.

1. Сущность и взаимосвязь функций управления
2. Техника и средства руководства

Тема 6 Коммуникативное поведение в организации.

1. Понятие коммуникации. Процесс коммуникаций
2. Коммуникационные сети.
3. Коммуникационные стили
4. Формы деловой коммуникации

Тема 7. Формирование группового поведения в организации

1. Понятие рабочей группы
2. Формирование команд. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды.
3. Определение групповой сплоченности
4. Сплоченность группы и эффективность ее работы

Тематика Рефератов:

1. Механизмы организационного поведения.
2. Стили организационного поведения.
3. Определение стимулов и антистимулов персонала.
4. Поведение руководителя группы.
5. Формирование управленческих команд.
6. Цели и виды коммуникаций
7. Виды информации и виды коммуникации.
8. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
9. Социально-психологический климат в коллективе.
10. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
11. Авторитет работника в коллективе.
12. Эффективность руководства.
13. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
14. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.

15. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.

16. Принципы самоконтроля в общении.

Методические указания для проведения круглых столов:

Круглый стол - один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Такая форма занятий позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения в процессе эффективного диалога. Эта форма обучения применяется на лабораторных занятиях по темам.

Круглый стол — семинарское занятие, в основу которого преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос. Обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Цель - обеспечить свободное, не регламентированное обсуждение поставленных вопросов.

Составляющие КС:

неразрешенный вопрос

равноправное участие всех заинтересованных сторон

выработка приемлемых решений

Формы:

Пассивная — когда несколько преподавателей или специалистов обсуждают тему, а группа слушает. Применяется из-за отсутствия предварительной подготовки или при желании продемонстрировать обучающимся профессиональный уровень обсуждения темы.

Когда тему обсуждает как бы сам с собой ведущий, но подключает к осуждению учащихся, задавая им конкретные вопросы.

Активная — когда идет именно обсуждение, а ведущий сумев завязать разговор с «обратной связью», направляет его.

Критериями оценки круглого стола являются оценка зачтено/не зачтено. Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся активно участвовал в круглом столе, его высказывания отражали полноту знаний. Обучающийся может грамотно аргументировать свою точку зрения. Оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не принимает активного участия в круглом столе, не аргументирует свою точку зрения.

«Круглый стол» - современная форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда обучающиеся, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

Тематика тем для проведения круглых столов:

Круглый стол 1 Личность в организации

Вопросы для обсуждения: Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения: установки, ценности, верования, принципы работников организации.

Круглый стол 2 Управление поведением индивидов в организации

Вопросы для обсуждения: Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Типы поведения сотрудников. Модели поведения персонала. Управление поведением. Поведенческий аудит. Девиантное поведение в организации. Модификация организационного поведения (МОП).

Круглый стол 3 Процесс восприятия и управление впечатлением

Вопросы для обсуждения: Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.

Круглый стол 4 Управление конфликтами и стрессами в организации

Вопросы для обсуждения: Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.

Методические указания для проведения научных дискуссий:

Научная дискуссия - форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или рефератов по предложенной тематике.

Дискуссия групповая - метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии.

Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи.

Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания студентами разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым, способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения.

Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Критериями оценки научной дискуссии являются: По результатам дискуссии, обучающемуся выставляется оценка зачтено/незачтено. Оценка зачтено выставляется, если обучающийся активно участвовал в круглом столе, его высказывания отражали полноту знаний. Обучающийся может грамотно аргументировать свою точку зрения. Оценка не зачтено выставляется, если обучающийся не принимает активного участия в круглом столе, не аргументирует свою точку зрения.

«Дискуссия»-современная форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда обучающиеся, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

Тематика дискуссионных вопросов (блиц опросов):

1. Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции.
2. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах.
3. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации.
4. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.
5. Природа организационных изменений. Циклы и стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации.

6. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Т
7. ри стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития.
8. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.
9. Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность.
10. Соответствие культуры принятой стратегии.
11. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.
12. Системный подход к изучению национального в организационной культуре. Модели межкультурных различий: модель Г. Хофстеде, модель Лэйн и Дистефано, модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека, модель Оучи.
13. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
14. Адаптация организаций в межкультурной среде.
15. Управление интернациональной рабочей силой.

4.5. Курсовая работа

В рамках изучения дисциплины «Организационное поведение» выполнение курсовых работ не предусмотрено рабочим учебным планом.

4.6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

Методические указания по выполнению самостоятельной (домашней) работы обучающимися представлены в таблице 7.

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с программой и рекомендованной литературой. Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита научно-исследовательского проекта.

Контроль качества выполнения домашней (самостоятельной) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных научно-исследовательских проектов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией. Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Таблица 7 – Формы и методы самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение»

N п/п	Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	Модуль 1 Человек в организации	выполнение домашнего задания (ДЗ), подготовка к тестированию	Опрос, тестирование

		(Т),	
2	Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита - исследовательского проекта (ИП), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	Опрос, защита исследовательского проекта, тестирование

Методические указания по выполнению научно-исследовательского проекта по дисциплине «Организационное поведение».

Формой осуществления и развития науки является научное исследование, т. е. изучение с помощью научных методов явлений и процессов, анализ влияния на них различных факторов, а также изучение взаимодействия между явлениями с целью получить убедительно доказанные и полезные для науки и практики решения с максимальным эффектом.

Цель научного исследования – определение конкретного объекта и всестороннее, достоверное изучение его структуры, характеристик, связей на основе разработанных в науке принципов и методов познания, а также получение полезных для деятельности человека результатов, внедрение в производство с дальнейшим эффектом.

Основой разработки каждого научного исследования является методология, т. е. совокупность методов, способов, приемов и их определенная последовательность, принятая при разработке научного исследования. В конечном счете методология – это схема, план решения поставленной научно-исследовательской задачи.

Процесс научно - исследовательской работы состоит из следующих основных этапов:

Выбор темы и обоснование ее актуальности.

Составление библиографии, ознакомление с законодательными актами, нормативными документами и другими источниками, относящимися к теме проекта (работы).

Разработка алгоритма исследования, формирование требований к исходным данным, выбор методов и инструментальных средств анализа.

Сбор фактического материала в статистических органах, на предприятиях различных форм собственности, в рыночных структурах и других организациях.

Обработка и анализ полученной информации с применением современных методов финансового и хозяйственного анализа, математико-статистических методов.

Формулировка выводов и выработка рекомендаций.

Оформление работы (отчета, проекта) в соответствии с установленными требованиями.

При выборе темы работы (проекта) полезно также принять во внимание следующие факторы:

- личный научный и практический интерес студента;
- возможность продолжения исследований, проведённых в процессе выполнения курсовых проектов по другим дисциплинам и иных научных работ;
- наличие оригинальных творческих идей;
- опыт публичных выступлений, докладов, участия в конференциях, семинарах;
- научную направленность кафедры и т.д.

Примерная тематика научно-исследовательских работ:

1. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
2. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
3. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
4. Управленческая культура руководителя.
5. Управление процессом принятия решений.

6. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.
7. Сущность мотивации персонала.

Методические указания выполнения и тематика контрольных работ
(для студентов заочной формы обучения)

Подготовка контрольной работы

Контрольная работа направлена на:

1. углубление и закрепление знаний, полученных студентами на лекциях и в ходе самоподготовке
2. развитие у студентов способности к творческому, самостоятельному анализу учебной и специальной литературы
3. выработка умений по систематизации и обобщению усвоенного материала и критической оценки его
4. формирование навыков практического применения своих знаний, аргументированного, логического и грамотного изложения своих мыслей
5. получение навыков исследовательской работы, а также комплексного системного подхода к изучению и применению специальных знаний.

Целью контрольной работы является более глубокая проработка студентом одной из предложенных тем.

Основные этапы выполнения контрольной работы:

1. Выбор темы
2. Детальное изучение методики ее написания посредством устных и письменных консультаций с преподавателем и изучения методических разработок
3. Отбор и изучение литературных источников
4. Сбор фактического материала, его анализ и обобщение
5. Составление плана изложения материала
6. Написание чернового варианта работы
7. Тщательная литературная обработка и окончательное оформление работы

Предлагаемые студентам темы контрольных работ сформулированы таким образом, что раскрытие каждой из них невозможно без знания всего объема вопросов, предусмотренных программой курса. Вопрос, являющийся темой контрольной работы, может быть изучен шире и обстоятельнее, нежели он освещается в учебниках и на занятиях с учетом собственного опыта, собственных наблюдений и исследований по проблеме.

Требования, предъявляемые к выполнению контрольных работ

Контрольная работа может быть напечатана на компьютере или написана от руки грамотно и разборчивым подчерком, иметь нумерацию страниц и поля (не менее 3-4 мм) для пометок и замечаний преподавателя

Основные вопросы, освещенные в работе, следует указать в плане работы и выделить в тексте. При цитировании положений из литературы необходимо делать точные ссылки на источники. Цитаты не должны превышать 20 % объема работы, который в общем, должен составлять 0,5 печатного листа (не более 10 страниц)

Кроме основных вопросов, план включает вступление и заключение. Вступительная часть содержит краткую характеристику излагаемого вопроса, его актуальность, разработанность в литературе, цель и краткое описание структуры контрольной работы.

В заключении необходимо подвести итоги, сделать выводы и дать возможные рекомендации.

В конце контрольной работы необходимо привести список используемой литературы, в соответствии с использованными ссылками и оформленный по правилам библиографического описания. Студент в праве привлекать любую литературу, помимо рекомендованной, в конце работы необходимо поставить дату и подпись

Контрольная работа представляется в установленный деканатом в срок и предоставляется

на кафедру за 2 недели до начала сессии. К зачету допускаются студенты, выполнявшие контрольную работу на положительную оценку. Если представленная работа не отвечает требованиям, она возвращается студенту. Преподаватель перечисляет недостатки и дает советы по их устранению.

Тематика контрольных работ по дисциплине:

1. Сущность системного подхода к формированию организационных структур.
2. Суть электронной коммерции, в чем проявляется её рационализирующее воздействие.
3. Принципы рационализации.
4. Факторы внешней, внутренней среды организации. Этапы и стадии жизненного цикла организации.
5. Принципы статического состояния организации.
6. Уровни организационной культуры.
7. Виды и типы организаций.
8. Понятия статики и динамики применительно к социальным организациям.
9. Задачи управления деловой организацией.
10. Структурирование управления организационными системами.
11. Виды социальных организаций.
12. Специфические законы социальной организации.
13. Принципы, стимулирующие рост производительности труда.
14. Виды и типы организаций.
15. Классификация организационной культуры.
16. Закон композиции и пропорциональности.
17. Содержание организационной культуры.
18. Черты и свойства организации.
19. Субъекты и объекты организационной деятельности.
20. Миссия организации.
21. Эффективность организационных изменений.
22. Основные этапы организационного проектирования.
23. Влияние электронной коммерции на условия выполнения финансовых трансакций.
24. Система управления организацией.
25. Особенности социальных законов.
26. Задачи управления деловой организацией.
27. Структурирование управления организационными системами.
28. Проектирование и методы корректировки организационных изменений.
29. Цели деловой организации, цели – ориентиры.
30. Система управления организацией.
31. Особенности социальных законов.
32. Классификация и особенности деловых организаций.
33. Закон единства анализа и синтеза.
34. Виды и типы организаций.
35. Понятия статики и динамики применительно к социальным организациям.
36. Организация как система. Система и ее основные свойства.
37. Формирование организационных структур.
38. Эффективность организационных изменений.
39. Методы поддержания организационной культуры.
40. Закон самосохранения и борьба организаций за выживание.
41. Классификация и особенности деловых организаций.
42. Закон единства анализа и синтеза.
43. Понятие и структура организационной культуры.

5. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» используются следующие образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы:

1. Стандартные методы обучения:

проблемная лекция;

информационная лекции;

практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;

письменные и/или устные домашние задания;

расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;

консультации преподавателей;

самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим и (или) лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных или устных заданий, работа с литературой и др.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

интерактивные лекции;

анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;

обсуждение подготовленных студентами научно-исследовательских проектов;

обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп.

Тематический план освоения дисциплины «Организационное поведение», описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом с применяемыми образовательными технологиями представлен в таблице 8.

Таблица 8 - Образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы применяемые для освоения дисциплины «Организационное поведение»

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание (модули)	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
Модуль 1 Человек в организации	Основные понятия и сущность организации; Организация как система; Социальные организации. Хозяйственные организации; Организационная культура; Организация и управление; Субъекты и объекты организационной деятельности	ОК 6 ОК7 ОПК6 ОПК 7 ОПК9 ПК1	Знать: -предмет, метод и функции теории организации организационное поведение, понятие и сущность организации, основные черты организации. -понятие системы, признаки, классификация и свойства систем; -социальные организации, их классификацию и особенности, виды организаций, хозяйственные организации и их особенности; -понятие, структуру и содержание оргкультуры; -субъекты и объекты организационной деятельности Уметь: - формулировать миссию и разрабатывать цели организации; -интерпретировать культуру организации; - формировать структуру организации; -определять субъекты и объекты организационной деятельности; Владеть: навыками определение сильной и слабой культуры, способами передачи культуры, поддержания и изменения оргкультуры; Методами мотивации как функциями управления. Теориями личных черт - Теориями мотивации. -базовыми понятиями теории организации, формулировать миссию и цели организации, идентифицировать организационную культуру предприятия, разрабатывать стратегию предприятия, а так же применять методы организационного проектирования;	информационная лекция; - практические занятия; -письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов.
Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного	Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций; Принципы статической и динамической организаций; Организационное проектирование Теории	ОК 6 ОК7 ОПК6 ОПК 7 ОПК9 ПК1	Знать: - Сущность мотивации как функции управления. Теории личных черт - Теории мотивации. Личность в организации; - методы проектирования организационных систем; -принципы статической организации; -принципы динамической организации Уметь: -применять методы для реализации закона синергии в организации; -уметь анализировать положение организации во	информационная лекция; - практические занятия;

поведения	мотивации	<p>внешней среде; -уметь определять этапы жизненного цикла организации; - различать аспекты коммуникации, необходимые для оценки содержания управленческой деятельности;</p> <p>Владеть:- навыками выявления условий эффективного обмена информацией внутри организации; -методикой применения информационных технологий в коммуникациях; -методами проведения анализ и синтез показателей деятельности организации; -навыками организации процесса организационного проектирования;</p>	<p>-письменные домашние задания;</p> <p>- самостоятельная работа студентов.</p>
-----------	-----------	---	---

5.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий (контактная работа обучающихся с преподавателем) представлены в таблице 9.

Таблица 9 - Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий (контактная работа обучающихся с преподавателем) по дисциплине «Организационное поведение»

Семестр ОФО/ ЗФО	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов ОФО/ ЗФО
4/4	ПР	Проекты, деловые игры, кейс методы	8/2

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

По дисциплине «Организационное поведение» предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, итоговый контроль в виде зачета. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля строго соответствует Положению о проведении контроля успеваемости студентов в академии. В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль засчитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения зачета в письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на кафедре.

Контрольно-оценочные средства для проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по дисциплине «Организационное поведение» **прилагаются.**

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Понятие организационного поведения.
2. Генезис организационного поведения
3. Базисные поведенческие концепции.
4. Теоретические подходы к поведению человека в организации.
5. Система организационного поведения.
6. Поведение человека в организации и показатели его работы
7. Модели организационного поведения. Анализ моделей организационного поведения.
8. Организационное поведение с учетом межнационального аспекта
9. Социокультурный образ организации.
10. Социокультурное окружение.
11. Стереотип «экономический человек».
12. Стереотип «психологический человек».
13. Стереотип «функциональный человек».

14. Стереотип «этический человек»
15. Доминанта «задачи — ответственность».
16. Доминанта «стимулы — справедливость»
17. Ролевая рассогласованность поведения.
18. Делегирование полномочий работникам.
19. Аргументы «за» и «против» делегирования полномочий работникам.
20. Организационно-психологические барьеры и преимущества делегирования полномочий работникам.
21. Сущность и взаимосвязь функций управления
22. Техника и средства руководства
23. Понятие коммуникации. Процесс коммуникаций
24. Коммуникационные сети.
25. Коммуникационные стили
26. Формы деловой коммуникации
27. Понятие рабочей группы
28. Формирование команд. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды.
29. Определение групповой сплоченности
30. Сплоченность группы и эффективность ее работы

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

7.1.Основная литература

1. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с. [Электронный ресурс].- 2017.-URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=615081>
2. Хохлова Т.П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с [Электронный ресурс].- 2017.-URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509399>.
3. Фаррахов А.Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 [Электронный ресурс].- 2017.-URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=538741>

7.2 Дополнительная литература:

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я.Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
2. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с. <http://znanium.com/catalog/product/780502>
3. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов; Государственный Университет Управления. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 248 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=548741>

7.3 Периодические издания

1. Вопросы экономики
2. Российский экономический журнал
3. Вопросы экономики
4. Проблемы теории и практики управления
5. Экономика: теория и практика
6. Экономика устойчивого развития

7.4 Интернет-ресурсы

1. URL: <http://www.consultant.ru/> – Компания «Консультант Плюс».
2. URL: <http://www.garant.ru> – Информационно-правовой портал «Гарант».
3. URL: <http://www.gks.ru> – официальный сайт государственной статистической службы
4. URL: <http://www.iacenter.ru> – Официальный сайт Межведомственного аналитического центра.
5. 10. URL: <http://economy.krasnodar.ru> – официальный сайт Департамента экономического развития Администрации Краснодарского края.
6. URL: <http://www.economy.gov.ru> – официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации.
7. URL: <http://expert.ru> – Официальный сайт журнала «Эксперт» и Рейтингового агентства «Эксперт».

7.5 Методические указания и материалы по видам занятий

Организация деятельности обучающихся по видам учебных занятий по дисциплине «Организационное поведение» представлена в таблице 9.

Таблица 9 - Организация деятельности обучающихся по видам учебных занятий по дисциплине «Организационное поведение»

Вид учебных занятий, работ	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.) Решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Домашние задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Научно-исследовательская работа	Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме.

8. Условия реализации программы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Специфика получаемой направленности (профиля) образовательной программы предполагает возможность обучения следующих категорий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- с ограничением двигательных функций;
- с нарушениями слуха.
- с нарушениями зрения

Организация образовательного процесса обеспечивает возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидов в учебные аудитории и другие помещения, для этого имеются пандусы, поручни, лифты и расширенные дверные проемы.

В учебных аудиториях и лабораториях имеется возможность оборудовать места для студентов-инвалидов с различными видами нарушения здоровья, в том числе опорно-двигательного аппарата и слуха. Освещенность учебных мест устанавливается в соответствии с положениями СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещения». Все предметы, необходимые для учебного процесса, располагаются в зоне максимальной досягаемости вытянутых рук.

Помещения предусматривают учебные места для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, имеющих сердечно-сосудистые заболевания, они оборудованы солнцезащитными устройствами (жалюзи), в них имеется система климат-контроля.

По необходимости для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатываются индивидуальные учебные планы и индивидуальные графики, обучающиеся обеспечиваются печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (компьютер или ноутбук, оборудование мульти-медиа (проектор), доска). Мультимедиа-проектор необходим для демонстрации электронных презентаций по разделам дисциплины.

Перечень электронных ресурсов необходимых для изучения дисциплины представлен в таблице 11.

Таблица 11 - Перечень электронно-библиотечных систем

№	Наименование ресурса	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
1	ЭБС Znanium	ООО «ЗНАНИУМ». Договор № 2500 эбс от 25.09.2017 г.	с 25.09.2017 г. по 24.09.2018 г.
2	Научная электронная библиотека eLibrary (ринц)	ООО «Научная электронная библиотека» (г. Москва). Лицензионное соглашение № 7241 от 24.02.12 г.	бессрочно
3	ЭБС IBooks	ООО «Айбукс». Договор № 19-01/18-К от 25.01.2018 г.	с 25.01.2018 по 25.01.2019 г.
4	ЭБС Book.ru	ООО «КноРус медиа». Договор №18491866 от 26 апреля 2018 г.	Срок действия до 26 апреля 2019 г.

Перечень программных средств информационно-коммуникационных технологий, задействованных в образовательном процессе по дисциплине представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Перечень программных средств информационно-коммуникационных технологий, задействованных в образовательном процессе по дисциплине

Перечень лицензионного программного обеспечения, реквизиты подтверждающего документа	
1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium	Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.
2. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт).	Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.
3. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice, Mozilla Firefox	

Перечень средств материально-технического обеспечения для обучения по дисциплине представлен в таблице 13.

Таблица 13 - Перечень средств материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения		
Аудитории для проведения занятий лекционного типа: ауд. 404, 301-303, 202, 206, 212, 210, 225, 227, 230, 232, 236, 237, 238, 113-115, 119-123.	мультимедийный проектор (переносной или стационарный), ноутбук (переносной) доска парты, или столы со стульями	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: 301-303, 202, 206, 212, 210, 225, 227, 230, 232, 236, 237, 238, 401,402, 403, 410,412	мультимедийный проектор (переносной или стационарный), ноутбук (переносной) доска парты, или столы со стульями	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.

Помещения для самостоятельной работы		
<p>Компьютерный класс ауд. 114</p>	<p>20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 20 компьютеров с выходом в интернет</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ) 3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год. 4. Microsoft Access 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 5. Microsoft Project профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 6. Microsoft SQL Server 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 7. Microsoft SQL Server Management Studio 2017. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 8. Microsoft Visio профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 9. Microsoft Visual Studio Enterprise 2015. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 10. CorelDRAW Graphics Suite X5 (15+1шт) Corel License Certificate № 4090614 от 15.03.2012. 11. Microsoft Office стандартный 2010 (20шт). Microsoft Open License №48587685 от

		<p>27.05.2011.</p> <p>12. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++, Oracle VM VirtualBox, StarUML V1, Arduino Software (IDE), Oracle Database 11g Express Edition.</p> <p>13. Autodesk 3ds Max 2016. Письмо от 19.08.2016 подтверждающее право использования по программе Autodesk Education Community (Autodesk Education Team).</p> <p>14. Autodesk AutoCAD 2016 — Русский (Russian). Письмо от 19.06.2016 подтверждающее право использования по программе Autodesk Education Community (Autodesk Education Team).</p> <p>15. Embarcadero RAD Studio XE8 (10шт.). Сублицензионный договор №Тг000019973 от 23.04.2015 (ЗАО СофтЛайн Трейд).</p> <p>16. Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p> <p>17. Adobe Flash Player. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p>
Компьютерный класс ауд. 114а	16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 16 компьютеров с выходом в интернет, проектор, проекционный экран, сетевая академия CISCO.	<p>1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Тг046356 от 04 августа 2017, Счет № Тг000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)</p> <p>3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.</p> <p>4. Microsoft Access 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Тг046356 от 04 августа 2017, Счет № Тг000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>5. Microsoft Project профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Тг046356 от 04 августа 2017, Счет № Тг000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1</p>

		<p>год.</p> <p>6. Microsoft Visio профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>7. Microsoft Visual Studio Enterprise 2015. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>8. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++, Oracle VM VirtualBox, StarUML V1, Arduino Software (IDE) , Oracle Database 11g Express Edition.</p> <p>9. Embarcadero RAD Studio XE8 (10шт.). Сублицензионный договор №Tr000019973 от 23.04.2015 (ЗАО СофтЛайн Трейд).</p> <p>10. Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p> <p>11. Adobe Flash Player. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p>
<p>Читальный зал</p>	<p>16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 17 компьютеров с выходом в интернет</p>	<p>1. ОС – Windows XP Professional RUS. (Коробочная версия Vista Business Starter (17шт.) и Vista Business Russian Upgrade Academic Open (17шт) - Лицензионный сертификат № 42762122 от 21.09.2007.</p> <p>2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)</p> <p>3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.</p> <p>4. Microsoft Access 2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>5. Microsoft Office 2007 Russian. Лицензионный сертификат № 42373687 от 27.06.2007</p> <p>6. Microsoft Project профессиональный</p>

		<p>2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>7. Microsoft Visio профессиональный</p> <p>2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>8. Microsoft Visual Studio 2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>9. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++, StarUML V1.</p>
--	--	---