

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

А.А. Каракозов

(подпись)

«07» июля 2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В8 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(код и наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Магистерская программа: Управление персоналом организаций
(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа: Магистратура
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения: Очная, очно-заочная, заочная
(очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	Очная	Очно-заочная	Заочная
Семестр(ы)	1	1	1
Общая трудоёмкость в з.е./часах	2,5/90	2,5/90	2,5/90
Контактная работа (час.), в том числе:	53	64	20
лекции (час.)	17	20	6
лабораторные работы (час.)	-	-	-
практические (семинарские) занятия (час.)	34	40	8
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	39	30	76
курсовой проект (работа) (семестр/час.)			
индивидуальное задание (кол./час.)	0	0	1/9
Контроль (экзамен, час./зачёт)	зачет	зачет	зачет

Донецк, 2021 г.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации» для 2021 года приёма по очной, очно-заочной и заочной формам обучения.

Составитель:

Доцент кафедры управления бизнесом и персоналом,
к.э.н., доцент


(подпись)

Савельева О.А.

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 12.

Заведующий кафедрой


(подпись)


(Ф.И.О.)

Рабочая программа **согласована с выпускающей кафедрой** управления бизнесом и персоналом.

Заведующий кафедрой


(подпись)


(Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол от «01» 06 2021 года № 5

Председатель


(подпись)


(Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры *управления бизнесом и персоналом*.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано с выпускающей кафедрой *управления бизнесом и персоналом*.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры *управления бизнесом и персоналом*.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано с выпускающей кафедрой *управления бизнесом и персоналом*.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры *управления бизнесом и персоналом*.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано с выпускающей кафедрой *управления бизнесом и персоналом*.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

1 ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы поведения в организации на 3-х уровнях: организационном, групповом, индивидуальном в условиях взаимодействия с внешней средой.

Целью преподавания дисциплины является: комплексное рассмотрение взаимосвязей между структурой и спецификой функционирования организации, а также непосредственно процессом управления и поведением человека в группе и в организации.

Задачи:

- овладеть категорийным аппаратом в сфере организационного поведения;
- осуществить систематически научный анализ индивидов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации;
- уметь выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения;
- овладеть навыками самостоятельного проведения аудита организационных проблем.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели; сущность принципов и методов диагностики организационного развития и организационного поведения в современных организациях, методы диагностики потенциала организации; методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом:

уметь:

осуществлять руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения наиболее быстрого и лучшего результата; применять на практике методы диагностики кадрового потенциала организации; формировать и поддерживать организационную культуру организации; организовывать взаимодействие с руководителями различных уровней управления для решения задач по управлению персоналом;

владеть:

навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели; навыками мониторинга и оценки состояния кадрового потенциала организации с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

ПК-5 – Способен владеть принципами и методами диагностики кадрового потенциала и использовать ее результаты в своей профессиональной деятельности с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 дисциплин (модулей) учебного плана.

Базируется на знаниях, умениях и навыках, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин: технологии управления персоналом, организация труда руководителя, управление персоналом в международных корпорациях.

Знания, умения и навыки, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении последующих дисциплин: Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, психология межличностных отношений, социология труда.

3 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование темы (содержательных модулей)	Количество часов (очная/ очно-заочная /заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор	Практ. (Семина.).	СР
Тема 1. Природа организационного поведения.	7/9/11	1/2/1	0	2/4/1	4/3/9
Тема 2. Организация и внешняя среда.	11/10/11	2/2/1	0	4/4/1	5/4/9
Тема 3. Организационная культура.	10/9/10	2/2/1	0	4/4/1	4/3/8
Тема 4. Личность в организационном поведении.	11/13/11	2/3/1	0	4/6/1	5/4/9
Тема 5. Власть и искусство убеждения.	10/9/10	2/2/1	0	4/4/1	4/3/8
Тема 6. Лидерство.	10/9/10	2/2/1	0	4/4/1	4/3/8
Тема 7. Мотивация.	10/9/9	2/2/0	0	4/4/1	4/3/8
Тема 8. Групповая динамика.	11/13/10	2/3/0	0	4/6/1	5/4/9
Тема 9. Конфликт.	10/9/8	2/2/0	0	4/4/0	4/3/8
Индивидуальное задание	0/0/9	0	0	0	0
Курсовая работа (проект)	0	0	0	0	0
Итого по видам занятий	90/90/90	17/20/6	0	34/40/8	39/30/76

Контроль					
ИТОГО:	90/90/90	17/20/6		34/40/8	39/30/76

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на формирование компетенции
УК-3	Тема 1. Природа организационного поведения. Тема 3. Организационная культура. Тема 5. Власть и искусство убеждения. Тема 6. Лидерство. Тема 7. Мотивация. Тема 8. Групповая динамика. Тема 9. Конфликт.
ПК-5	Тема 2. Организация и внешняя среда. Тема 4. Личность в организационном поведении. Тема 8. Групповая динамика. Тема 9. Конфликт.

3.2 Лекции

Тема 1. Природа организационного поведения

Содержание темы 1: Сущность организационного поведения. 3 уровня проблем поведения: индивидуальные (личностные); групповые; общеорганизационные. Организационная среда. Организационный айсберг. Организационные системы. Наука о поведении с точки зрения психологии, социологии, антропологии.

Литература к теме 1: [\[1-5\]](#)

Тема 2. Организация и внешняя среда

Содержание темы 2: Сущность организации. Признаки организаций. Первичные и вторичные организации. Механические и органические. Формальные и неформальные. Жизненный цикл организаций. Внешняя среда организации: факторы прямого и косвенного воздействия. Внутренняя среда организации.

Литература к теме 2: [\[1-5\]](#)

Тема 3. Организационная культура

Содержание темы 3: Понятие и основные составляющие организационной культуры: предположения, ценности, символика. Управленческая культура. Субъективная и объективная составляющие организационной культуры. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Методы поддержания и изменения организационной культуры. Принципы деятельности современной развивающейся организации.

Литература к теме 3: [\[1-5\]](#)

Тема 4. Личность в организационном поведении

Содержание темы 4: Понятие и основные характеристики личности. Конвенциональные и межличностные роли. Понятие экстраверта и интроверта. Сущность и типы темперамента. Взаимосвязь типа темперамента с факторами экстраверсии и эмоциональности. Сущность и типы характеров.

Литература к теме 4: [\[1-5\]](#)

Тема 5. *Власть и искусство убеждения*

Содержание темы 5: Власть и ее типы. Искусство убеждения. Переговоры. Понятие власти и влияния. Типы власти: власть, основанная на страхе, на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; традиционная власть; харизматическая власть; экспертная власть; власть, основанная на убеждении. Применение различных типов власти и возможный результат.

Литература к теме 5: [\[1-5\]](#)

Тема 6. *Лидерство*

Содержание темы 6: Лидер. Лидерство. Личностная теория лидерства. Физиологические, психологические, умственные, личностные деловые лидерские качества. Лидерство и управление. Стили лидерства и их основные характеристики.

Литература к теме 6: [\[1-5\]](#)

Тема 7. *Мотивация*

Содержание темы 7: Понятие мотивации. Способы мотивации: нормативная мотивация, принудительная мотивация, стимулирование Мотив. Актуализация мотива. Понятие и основные стадии мотивационного процесса. Теории мотивации. Трудовая мотивация. Содержательные и процессуальные теории мотивации

Литература к теме 7: [\[1-5\]](#)

Тема 8. *Групповая динамика*

Содержание темы 8: Группы и их значимость. Факторы, влияющие на эффективность групп. Целевые роли. Поддерживающие роли. Формальные группы. Типы формальных групп. Матрица «Делегирование функций управления - знания и умения». Неформальные группы. Основные характеристики неформальных организаций. Причины вступления в группу. Проблемы, связанные с неформальными организациями. Преимущества неформальных организаций

Литература к теме 8: [\[1-5\]](#)

Тема 9. *Конфликт*

Содержание темы 9: Понятие конфликта. Дисфункциональный конфликты: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой; межгрупповые. Функциональный конфликт. Способы снижения конфликтов. Коллективная работа. Переговоры. Способы принятия решений в группах. Межличностные стили разрешения конфликтов. Функциональные последствия конфликтов. Классификация конфликтов по типу функциональных систем. Признаки социальной напряженности.

Литература к теме 9: [\[1-5\]](#)

3.3 Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. очн/очн.- заочн./заочн.	Лите- ратура
1	Природа организационного поведения.	2/4/1	[1-5]
2	Организация и внешняя среда.	4/4/1	[1-5]
3	Организационная культура.	4/4/1	[1-5]
4	Личность в организационном поведении.	4/6/1	[1-5]
5	Власть и искусство убеждения.	4/4/1	[1-5]
6	Лидерство.	4/4/1	[1-5]
7	Мотивация.	4/4/1	[1-5]
8	Групповая динамика.	4/6/1	[1-5]
9	Конфликт.	4/4/0	[1-5]
ИТОГО:		34/40/8	

3.4 Лабораторные работы

В учебном плане не запланировано.

3.5 Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн/очн.- заочн./заочн.
1	Изучение лекционного материала (не менее 50% от объема лекций)	19/15/33
2	Подготовка к практическим занятиям (не менее 50% от объема аудиторных практических занятий)	20/15/34
3	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	0/0/9
ИТОГО:		39/30/76

3.6 Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен. Для студентов очной и заочной формы обучения предусмотрено выполнение контрольной работы по форме индивидуального задания.

Тематика индивидуального задания связана с самостоятельным ответом на теоретические вопросы по темам дисциплины, которые не рассматриваются на лекциях, практических занятиях и изучаются студентом самостоятельно.

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания – 9 часов.

Рекомендуемый объем пояснительной записки по индивидуальному заданию – не более 12 страниц формата А4 (210×297 мм).

4 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны не полные, неточные и неаргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе;
- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой опыт.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;
- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;
- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;
- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;
- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская незначительные погрешности;
- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;
- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

4.2 Вопросы к экзамену и пример экзаменационного билета

Экзамен учебным планом не предусмотрен.

Контрольные вопросы по дисциплине:

1. Сущность организационного поведения. Организационные системы.
2. Мультидисциплинарный подход к изучению организационного поведения.
3. Организации: сущность, причины возникновения, признаки.
4. Классификация организаций.
5. Сравнительная характеристика формальных и неформальных организаций.
7. Факторы макросреды и микросреды организации.
8. Внутренняя среда организации.
9. Организационная культура: сущность и принципы.

10. Понятие личности. Общие типы личности.
11. Типы темперамента личности.
12. Типы характера личности.
14. Сущность мотивации к труду.
15. Понятие власти.
16. Типы власти.
17. Сущность лидерства.
18. Основные отличия лидера и управленца.
19. Сущность поведенческого подхода к лидерству.
21. Основные способы мотивации.
22. Основные этапы мотивационного процесса.
23. Основные теории мотивации.
24. Особенности формальных групп.
25. Неформальные группы: особенности.
26. Природа конфликта.
27. Сущность функционального конфликта.
28. Классификация конфликтов по типу функциональных систем.

4.3 Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала осуществляется в ходе текущего контроля, результаты которого являются основанием для промежуточной аттестации (семестрового контроля).

Текущий контроль знаний студентов производится по результатам практических (семинарских) занятий, выполнения лабораторных работ, индивидуального задания, во время контрольных опросов в ходе проведения занятий.

Распределение баллов текущего контроля работы студента на протяжении семестра приведено в табл. 1.

Таблица 1 – Распределение баллов текущего контроля (максимальное количество баллов – 100)

Оцениваемый текущий элемент	Баллы	Критерии оценки
Посещение занятий	0-10	10 баллов студент получает, если полностью посетил все занятия (лекции, практические занятия). Если у студента есть пропуски занятий, то это число баллов умножается на коэффициент корректировки, равный частному от деления количества пропущенных занятий на общее число.
<i>Работа на лекции</i>		
Глоссарий (конспект лекций)	0-10	10 баллов студент получает, если им составлен полный глоссарий, в который включены термины по всем темам дисциплины. Далее в зависимости от наполняемости баллы снижаются. Глоссарий может заполняться студентом прямо на лекции (альтернатива конспекту лекции) по мере того, как преподаватель дает определение тем или иным терминам.
<i>Работа на практическом занятии</i>		
Выступление с докладом	1-5	Соответствие содержания доклада теме – 1 балл; полнота раскрываемой в докладе темы – 1 балл; логичность, последователь-

		<p>ность, грамотность и эмоциональность изложения, свободное владение материалом – 1 балл; наличие выводов, их обоснованность и доказательность - 1 балл; использование наглядного материала, наличие презентации – 1 балл.</p> <p>Студент может получить дополнительные баллы за доклад за правильные, аргументированные ответы на вопросы по докладу, развязывание дискуссии, самостоятельный, оригинальный подход к изложению вопроса.</p>
Устный ответ (выступление, сообщение, участие в обсуждении кейсов и пр. форма ответа)	0-5	<p>5 баллов – ответ полный, логически выдержанный, понятен и усвоен студентом, который отвечает уверенно, без привлечения вспомогательных материалов (конспекта и пр.), не требует дополнений;</p> <p>4 балла – ответ неполный, требует небольших дополнений, студент неуверенно отвечает на дополнительные вопросы, но в основном в материале разбирается;</p> <p>2-3 балла – студент отвечает неуверенно, постоянно использует вспомогательные материалы, на дополнительные вопросы не отвечает;</p> <p>0-1балл – студент практически не ответил на заданный вопрос.</p>
Тестирование	0-5	<p>Проводится в конце практического занятия в виде небольшой контрольной работы. 5 тестов, на которые нужно ответить за 5 минут. Цель - закрепить знание определенных терминов или определенных вопросов, которые рассматривались на занятии.</p> <p>Один правильный ответ на тест – 1 балл.</p>
<i>Самостоятельная работа студента</i>		
Подготовка и защита реферата	0-15	<p>Грамотное обоснование актуальности выбранной темы – 2 балла; формулирование цели и задач работы – 1 балл; соответствие содержания реферата его теме - 1 балл; четкая логическая структура, глубина проработки материала – 5 баллов; анализ последних исследований и публикаций по исследуемой проблеме, наличие ссылок на них в работе – 2 балла; умение самостоятельно делать выводы – 2 балла; соответствие оформления реферата стандартам – 2 балла.</p> <p>Студент может получить дополнительные баллы за реферат за правильные, аргументированные ответы на вопросы при защите реферата. Студент может не защищать реферат (это не основная, а дополнительная форма работы со студентом), но в таком случае он потеряет возможность получить дополнительные баллы.</p>
<i>Итоговая контрольная работа (зачет)</i>		
Письменный ответ на вопросы к зачету	0-5	<p>5 баллов – ответ полный, логически выдержанный, понятен и усвоен студентом, который ответил без привлечения вспомогательных материалов (конспекта и пр.), не требует дополнений;</p> <p>4 балла – ответ неполный, требует небольших дополнений, но в основном студент разбирается в материале;</p> <p>2-3 балла – студент дал неточный ответ, использовал вспомогательные материалы;</p> <p>0-1 балл – студент практически не ответил на заданный вопрос.</p>

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS:

Сумма баллов по 100-бальной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично / зачтено
80-89	B	Хорошо / зачтено
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно / зачтено
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно / не зачтено
0-34	F*	

* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

4.4 Пример текущего опроса на практических (семинарских) занятиях и лабораторных работах:

Контрольные вопросы к теме 1:

1. Что представляет собой организационное поведение? Перечислите и охарактеризуйте организационные системы.
2. Раскройте сущность и особенности основных типов организационного поведения.
3. Высветлите принципы организационного «айсберга».
4. Какие науки внесли значительный вклад в область изучения организационного поведения?

4.5 Курсовое проектирование

Учебным планом курсовое проектирование не запланировано.

5 РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

I. Основная литература

1. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер и др.; под ред. проф. П. Э. Шлендера. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 320 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/71073.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей

II. Дополнительная литература

4. Александрова, Н. А. Управление персоналом организации : курс лекций / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова. – Екатеринбург : УрГУПС, 2017. – 161 с. – URL: <http://ed.donntu.org/books/20/cd9824.pdf>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с. – ISBN 978-5-4497-0202-9. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

6. Методические рекомендации к практическим (семинарским) занятиям по дисциплине «Организационное поведение» (для студентов всех форм обучения квалификационного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа «Управление персоналом организаций») / сост. О. А. Савельева. – Донецк : ДОННТУ, 2021. – Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6846.pdf>

7. Методические рекомендации к организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» (для студентов всех форм обучения квалификационного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа «Управление персоналом организаций») / О. А. Савельева. – Донецк : ДОННТУ, 2021. – Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6842.pdf>

Электронно-информационные ресурсы

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

ЭБС IPRBOOK – <http://www.iprbookshop.ru>

7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория № 3.250 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля. Специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран.

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3. Ком-

пьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОН-НТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.