

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:05:33
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.13 Управление поведением персонала

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организаций и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа дисциплины Б1.В.13 Управление поведением персонала на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 1 от «01» октября 2025 г.

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины – формирование у обучающихся теоретических знаний об управлении поведением персонала в организации, а также умений и навыков практического применения полученных знаний.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Задачи изучения дисциплины:

1. Усвоить суть управления социальным развитием организации.
2. Знать основные положения теории поведения личности и правила и особенности поведения личности в группах.
3. Понимать суть, виды мотивации, уметь применять при решении практических задач способы, приемы мотивации трудовой деятельности персонала.
4. Разбираться в специфике управления нововведениями в кадровых системах, знать их сущность.
5. Знать ключевые положения этики деловых отношений.
6. Знать суть и уметь применять знания управления конфликтами и стрессами при решении практических задач.
7. Знать и уметь применять на практике знания управления безопасностью работы персонала.
8. Знать специфику, способы, приемы, подходы к организации труда управленческого персонала.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
------------------------	------

1.3.1. Дисциплина "Управление поведением персонала" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Антикризисное управление персоналом

Управление социальным развитием персонала

Управление человеческими ресурсами

1.3.2. Дисциплина "Управление поведением персонала" выступает опорой для следующих элементов:

Управление социальным развитием персонала

Организационное поведение

Основы управленческого консультирования

Социальное лидерство в системе управления персоналом

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-5.1: Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения.

Знать:

Уровень 1	основы демонстрации уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп
-----------	---

Уровень 2	основы демонстрации уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования)
-----------	---

Уровень 3	основы демонстрации уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения
-----------	--

Уметь:

Уровень 1	демонстрировать уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп
-----------	--

Уровень 2	демонстрировать уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте
-----------	---

	миро́вой исто́рии и ря́да культи́вных тра́диций ми́ра (в за́висимости от сре́ды и задач образова́ния)
Уровень 3	демонстриро́вать уважи́тельное отно́шение к исто́рическому насле́дию и социокульти́вным тра́дициям различи́х социа́льных групп, опираю́щееся на знание этапов исто́рическо́го развития России (включая основные собы́тия, основных исто́рических деятелей) в контексте миро́вой исто́рии и ря́да культи́вных тра́диций ми́ра (в за́висимости от сре́ды и задач образова́ния), включая миро́вые религии, философские и эти́ческие учения
Владеть:	
Уровень 1	навы́ками демонстра́ции уважи́тельного отно́шения к исто́рическому насле́дию и социокульти́вным тра́дициям различи́х социа́льных групп
Уровень 2	навы́ками демонстра́ции уважи́тельного отно́шения к исто́рическому насле́дию и социокульти́вным тра́дициям различи́х социа́льных групп, опираю́щееся на знание этапов исто́рическо́го развития России (включая основные собы́тия, основных исто́рических деятелей) в контексте миро́вой исто́рии и ря́да культи́вных тра́диций ми́ра (в за́висимости от сре́ды и задач образова́ния)
Уровень 3	навы́ками демонстра́ции уважи́тельного отно́шения к исто́рическому насле́дию и социокульти́вным тра́дициям различи́х социа́льных групп, опираю́щееся на знание этапов исто́рическо́го развития России (включая основные собы́тия, основных исто́рических деятелей) в контексте миро́вой исто́рии и ря́да культи́вных тра́диций ми́ра (в за́висимости от сре́ды и задач образова́ния), включая миро́вые религии, философские и эти́ческие учения
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
УК-8.5: <i>Обеспечивает безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте.</i>	
Зна́ть:	
Уровень 1	основы обесpeчения беzoпасных условий труда на рабочем месте
Уровень 2	основы обесpeчения комfoртных условий труда на рабочем месте
Уровень 3	основы обесpeчения беzoпасных и/или комfoртных условий труда на рабочем месте
Уме́ть:	
Уровень 1	обеспечивать беzoпасные условия труда на рабочем месте
Уровень 2	обеспечивать комfoртные условия труда на рабочем месте
Уровень 3	обеспечивать беzoпасные и/или комfoртные условия труда на рабочем месте
Владеть:	
Уровень 1	навы́ками обесpeчения беzoпасных условий труда на рабочем месте
Уровень 2	навы́ками обесpeчения комfoртных условий труда на рабочем месте
Уровень 3	навы́ками обесpeчения беzoпасных и/или комfoртных условий труда на рабочем месте
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
ПК-6.1: <i>Применяет на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели</i>	
Зна́ть:	
Уровень 1	основы применения на практике знания экономики
Уровень 2	основы применения на практике знания экономики и организации труда и рабочего места
Уровень 3	основы применения на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели
Уме́ть:	
Уровень 1	применять на практике знания экономики
Уровень 2	применять на практике знания экономики и организации труда и рабочего места
Уровень 3	применять на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели
Владеть:	
Уровень 1	навы́ками применения на практике знаний экономики

Уровень 2	навыками применения на практике знаний экономики и организации труда и рабочего места
Уровень 3	навыками применения на практике знаний экономики и организации труда и рабочего места, анализа трудовых показателей
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-7.1: Разрабатывает и внедряет систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала</i>	
Знать:	
Уровень 1	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала
Уровень 2	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 3	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
Уметь:	
Уровень 1	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала
Уровень 2	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда
Уровень 3	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
Владеть:	
Уровень 1	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала
Уровень 2	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 3	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-7.5: Анализирует эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</i>	
Знать:	
Уровень 1	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 2	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию
Уровень 3	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Уметь:	
Уровень 1	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 2	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию
Уровень 3	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Владеть:	
Уровень 1	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 2	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию
Уровень 3	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
<i>В результате освоения дисциплины "Управление поведением персонала" обучающийся</i>	
3.1	Знать:

	<ul style="list-style-type: none"> - основы демонстрации уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения;
	<ul style="list-style-type: none"> - основы обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте;
	<ul style="list-style-type: none"> - основы применения на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели;
	<ul style="list-style-type: none"> - основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала;
	<ul style="list-style-type: none"> - основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта.
3.2	Уметь:
	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрировать уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения;
	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте;
	<ul style="list-style-type: none"> - применять на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели;
	<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала;
	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта.
3.3	Владеть:
	<ul style="list-style-type: none"> - навыками демонстрации уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения;
	<ul style="list-style-type: none"> - навыками обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте;
	<ul style="list-style-type: none"> - навыками применения на практике знаний экономики и организации труда и рабочего места, анализа трудовых показателей;
	<ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала;
	<ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта.
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
<p>Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.</p>	
Промежуточная аттестация	
<p>Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим "Порядок организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС". По дисциплине "Управление поведением персонала" видом промежуточной аттестации является Экзамен</p>	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Управление поведением персонала" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Управление социальным развитием организации. Теория поведения личности и поведение личности в группах						
Управление социальным развитием организации /Лек/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Управление социальным развитием организации /Сем зан/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Управление социальным развитием организации /Cр/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Теория поведения личности /Лек/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Теория поведения личности /Сем зан/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Теория поведения личности /Cр/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Поведение личности в группах /Лек/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4	0	

			ПК-7.5	Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	
Поведение личности в группах /Сем зан/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Поведение личности в группах /Cр/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности персонала. Управление нововведениями в кадровых системах					
Мотивация трудовой деятельности персонала /Лек/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Мотивация трудовой деятельности персонала /Сем зан/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Мотивация трудовой деятельности персонала /Cр/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Управление нововведениями в кадровых системах /Лек/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Управление нововведениями в кадровых системах /Сем зан/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Управление нововведениями в кадровых системах /Cр/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2	0

				Л3.3 Э1 Э2 Э3	
Раздел 3. Этика деловых отношений. Управление конфликтами и стрессами					
Этика деловых отношений /Лек/	5	6	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Этика деловых отношений /Сем зан/	5	6	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Этика деловых отношений /Ср/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Управление конфликтами и стрессами /Лек/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Управление конфликтами и стрессами /Сем зан/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Управление конфликтами и стрессами /Ср/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0
Раздел 4. Управление безопасностью и организация труда управленческого персонала					
Управление безопасностью /Лек/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0

Управление безопасностью /Сем зан/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Управление безопасностью /Cр/	5	4	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Организация труда управленческого персонала /Лек/	5	6	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Организация труда управленческого персонала /Сем зан/	5	6	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Организация труда управленческого персонала /Cр/	5	3	УК-5.1 УК-8.5 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	5	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Управление поведением персонала" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Введение в профессию" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ).
 Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекций предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.
 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме

реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.
--

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк	Управление персоналом : учебное пособие (280 с.)	Москва : Дашков и К, 2016
Л1.2	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л1.3	Елкин С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие для СПО (242 с.)	Саратов : Прообразование, 2021

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	С. В. Левушкина, И. А. Семко, Л. А. Алтухова	Управление персоналом в бизнес структурах : учебное пособие (195 с.)	Ставрополь : Секвойя, 2018
Л2.2	Кузьминов, А. В.	Управление персоналом организации : методическое пособие (135 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2019
Л2.3	Федорова, А. Э. А. Э. Федорова, Ю. А. Токарева	Антикризисное управление персоналом организации : учебное пособие (168 с.)	Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017
Л2.4	Боровская, И. Л. [и др.]	Теория организации и организационное поведение : практикум : учебное пособие (48 с.)	Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2016
Л2.5	Дорофеева Л. И.	Организационное поведение: учебник (529 с.)	Ай Пи Ар Медиа, 2021

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А.А. Киселёва	Управление поведением персонала : методические рекомендации для проведения семинарских занятий обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (23 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022
Л3.2	А.А. Киселёва	Управление поведением персонала : методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (22 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022
Л3.3		Управление поведением персоналом: конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриат направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (132 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022

4.2. Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"		
Э1	Кадровый портал «Кадровик.ру»	http://www.kadrovik.ru
Э2	Институт профессионального кадровика	http://profkadrovik.ru/
Э3	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	http://www.biblioclub.ru/
4.3. Перечень программного обеспечения		
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:		
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:		
Компьютерная техника и система связи для сбора, обработки, оформления и представления информации; Программное обеспечение MS Word, MS Excel, программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»); организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, скайпа; дистанционные занятия проводятся с использованием системы электронного обучения Moodle.		
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы		
Электронные библиотечные ресурсы: ГОУ ВПО "ДОНАУИГС" http://vk.com/lib4060 ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета" https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry/		
4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины		
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля: аудитория № 303 учебный корпус № 6. - комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран; - специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU GPL v3+ и MPL2.0).		
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля: аудитория № 221 учебный корпус № 6. - комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран; - специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (18), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU GPL v3+ и MPL2.0). Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 302 учебный корпус № 6. - комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран; - специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (40), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU GPL v3+ и MPL2.0). Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ГОУ ВПО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможность индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10. MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft № 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft № 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft № 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNUGPL), 1C ERP УП, 1C ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений		

от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3).

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Социальное развитие организации как объект управления.
2. Основные факторы развития социальной среды организации.
3. Социальная служба организации
4. Общие цели группы.
5. Эффективность группы.
6. Влияние мотивации на поведение персонала.
7. Основные понятия инноватики в кадровых системах.
8. Сущность и классификация кадровых нововведений.
9. Понятие, цели, функции инновационно-кадрового менеджмента.
10. Организационные формы кадровых нововведений.
11. Мотивационное обеспечение нововведений в кадровой работе.
12. Общие закономерности межличностных отношений.
13. Этика приветствий и представлений.
14. Внешний облик делового человека.
15. Ведение деловой беседы.
16. Этика телефонного разговора.
17. Правила критики.
18. Правила восприятия критики.
19. Основы риторики.
20. Конфликты и управление ими.
21. Управление стрессами.
22. Техника безопасности в организации.
23. Управление системой охраны здоровья персонала.
24. Экономическая безопасность организации.
25. Характеристика управленческого труда. Кадры управления.
26. Сущность, цели и задачи организации труда управленческого персонала.
27. Фактор времени. Анализ затрат рабочего времени руководителя.
28. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя.

5.2. Темы письменных работ

1. Когда возникла дисциплина «Управление поведением персонала»?
2. В чем состоит практическая значимость курса?
3. Каковы основные тенденции развития дисциплины настоящее время?
4. Каковы основные подходы и школы дисциплины?
5. Каковы основные свойства личности?
6. Каковы основные черты личности?
7. Каковы основные стадии развития личности?
8. Каковы основные теории личности?
9. В чем состоит процесс социализации личности?
10. В чем состоит процесс адаптации личности в организации?
11. Каковы факторы взаимодействия личности и организации?
12. В чем состоят ценности личности и личностные установки?
13. Как можно влиять на ценностные установки?
14. Как можно формировать приверженность организации?
15. В чем состоят причины объединения людей в группы?
16. Как классифицируют группы?
17. Каковы стадии развития группы?
18. Каковы условия, влияющие на эффективность группы?
19. В чем состоят функции коммуникации?
20. Как можно классифицировать коммуникации?
21. Каковы Способы преодоления коммуникационных барьеров?
22. Что такое коммуникационные сети?
23. Элементы управления.
24. Управленческие функции.
25. Проблемы организационного поведения.
26. Организационные отношения в системе управления.
27. Поведенческие действия менеджера. 28. Стиль руководства.

29. Факторы формирования стилей.
 30. Классификация стилей руководства.
 31. Одномерные стили руководства.
 32. Многомерные стили руководства.
 33. Перечислите основные теории лидерства.
 34. Как можно сформировать качество лидера?
 35. В чем состоят основные источники конфликтов в организации?
 36. Каковы основные стратегии поведения в конфликтных ситуациях?
 37. Каковы основные стратегии управления стрессом?
 38. Дайте определение карьеры.
 39. В чем состоит планирование карьеры?
 40. Как взаимосвязан жизненный цикл работника и карьера?
 41. Каковы основные стратегии управления карьерой?
 42. Основные личностные ориентации Дж. Голланда.
 43. Якоря карьеры.
 44. Характеристики концепции организационного развития.
 45. Факторы, оказывающие влияние на организационное поведение и организационную культуру международных компаний.
 46. Понятие инноваций.
 47. Типология изменений организаций.
 48. Сопротивление изменениям.
 49. Предотвращение сопротивления изменениям.
 50. Управленческие шаги, обеспечивающие процесс реформ.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление поведением персонала" разработан в соответствии с локальным нормативным актом "Порядок разработки и содержания фондов оценочных средств основной образовательной программы высшего профессионального образования в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление поведением персонала" в полном объеме представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

5.4. Перечень видов оценочных средств

- Деловая игра
 Кейс-задача
 Коллоквиум
 Контрольная работа
 Расчетная работа
 Доклад, сообщение
 Тестовые задания

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТИЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ

ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя.
7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контроль знаний по разделу.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной обучающимся или предложенной ему преподавателем проблемы в области современных проблем управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы экзаменационного билета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения экзамена.

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.13 «Управление поведением персонала»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Составитель: Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Управление поведением персонала» разработаны в соответствии с Государственным образовательным высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Министерства образования и науки ДНР от 28.12.2021 г. №192-НП) и Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Управление поведением персонала» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:
Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник