



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИСГТ
Чайковский Д.В.
2015 г.

БАЗОВАЯ РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление (специальность) ООП **27.03.05 Инноватика**

Профиль(и) подготовки (специализация, программа) **Предпринимательство
в инновационной деятельности**

Квалификация (степень) **академический бакалавр**

Базовый учебный план приема 2015г.

Курс 3 семестр 6

Количество кредитов 3

Код дисциплины ДИСЦ.В.М19

Виды учебной деятельности	Временной ресурс по очной форме обучения
Лекции, ч	16
Практические занятия, ч	16
Лабораторные занятия, ч	0
Аудиторные занятия, ч	32
Самостоятельная работа, ч	76
ИТОГО, ч	108

Вид промежуточной аттестации: **зачет**

Обеспечивающее подразделение **кафедра инженерного
предпринимательства**

Заведующий кафедрой

С.В. Хачин

Руководитель ООП

С.В. Хачин

Преподаватель

Н.В. Серкова

2015г.

1. Цели освоения дисциплины

В результате освоения учебной дисциплины у студента закладывается более глубокое понимание вопросов управления работниками, которые участвуют в инновациях.

Учебная дисциплина обеспечивает подготовку студентов по направлению «Инноватика» к решению ряда профессиональных задач и вносит важный вклад в формирование инновационного видения студентов. В результате освоения дисциплины у студента развиваются подготовленность к управленческой деятельности по инновационному менеджменту.

Цели ООП

Код цели	Формулировка цели
Ц4	Подготовка выпускников к организационно-управленческой деятельности, связанной с выполнением междисциплинарных проектов в профессиональной деятельности, в том числе международной.
Ц6	Подготовка выпускников к самообучению и освоению новых профессиональных знаний и умений, непрерывному профессиональному самосовершенствованию

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к междисциплинарному профессиональному модулю (ДИСЦ.В.М19). Она непосредственно связана с дисциплинами «Управление персоналом и организационное поведение». Пререквизитами для дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» являются дисциплины «Теоретическая инноватика», «Правовое обеспечение инновационной деятельности».

3. Результаты освоения дисциплины

После изучения данной дисциплины магистранты приобретают знания, умения и опыт, соответствующие результатам основной образовательной программы: **Р1, Р3, Р4, Р5***. Соответствие результатов освоения дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» формируемым компетенциям ООП представлено в таблице.

Формируемые компетенции в соответствии с ООП*	Результаты освоения дисциплины
3.1.2, 3.1.5, 3.3.1, 3.3.2, 3.4.8, 3.5.3.	<i>В результате освоения дисциплины бакалавр должен знать:</i> Лексику делового (научного) языка, правила деловой устной и письменной речи. Правила оформления деловых документов. Этические нормы, гуманистических ценностей. Систему трудового законодательства РФ. Психологические основы и методы саморазвития и самореализации творческого потенциала личности. Современные концепций, методов и принципов организационного поведения и управления персоналом, механизмов оценки эффективности индивидуальной и групповой работы

У.1.3, У.1.5, У.4.1, У.5.3	<i>В результате освоения дисциплины бакалавр должен уметь:</i> Осуществлять эффективное устное деловое общение, оформлять деловые документы. Готовить устную публичную речь, вести дискуссию и полемику. Принимать нравственные обязательства по отношению к окружающей природе, обществу, другим людям и самому себе. Применять основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач. Планировать деятельность человеческих ресурсов организаций и подразделений, формировать организационную и управленческую структуру организаций, организовать работу исполнителей для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ
В.1.2, В.1.3, В.1.4, В.3.1, В.4.9, В.5.2.	<i>В результате освоения дисциплины бакалавр должен владеть:</i> Навыками эффективной бизнес-коммуникации. Опытном устном деловом общении, навыками продуцирования и редактирования деловых документов. Опытном выступлении с публичной речью, опытом участия в дискуссии. Следовать этическим нормам, гуманистическим ценностям в профессиональной деятельности и в жизни. Методиками самореализации и личностного роста. Анализом поведения персонала в организации; планирования человеческих ресурсов, исходя из стратегии организации; организации процесса управления персоналом

*Расшифровка кодов результатов обучения и формируемых компетенций представлена в Основной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 222000 «Инноватика».

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
Универсальные компетенции	
P1	Способность к письменной и устной коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом с использованием логически верной, аргументированной и ясной речи на русском и одном из иностранных языков.
P3	Способность понимать значения гуманистических ценностей, принимать на себя нравственные обязательства по отношению к обществу и природе для сохранения и развития цивилизации, поддерживать должный уровень физической формы, следовать принятым в обществе и профессиональной среде этическим и правовым нормам.
P4	Способность использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук, законы естественнонаучных дисциплин, методы, способы, средства и инструменты работы с информацией в профессиональной деятельности в процессе непрерывного самообучения и самосовершенствования.
Профессиональные компетенции	
P5	Способность находить и принимать решения в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения; способность к эффективной организации индивидуальной и коллективной работы, управления персоналом, работ по проекту и нормированию труда с соблюдением основных требований информационной безопасности, правил производственной безопасности и норм охраны труда.

В процессе освоения дисциплины у студентов развиваются следующие компетенции:

Универсальные (общекультурные):

- Быть способным к письменной и устной коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом с использованием логически верной, аргументированной и ясной речи;
- Понимать значения гуманистических ценностей, принимать на себя нравственные обязательства;
- Использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук, законы естественнонаучных дисциплин, методы, способы, средства и инструменты работы с информацией в профессиональной деятельности в процессе непрерывного самообучения и самосовершенствования.

Профессиональные:

- Быть способным к эффективной организации индивидуальной и коллективной работы, управления персоналом, работ по проекту и нормированию труда с соблюдением основных требований информационной безопасности, правил производственной безопасности и норм охраны труда.

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль 1 Управление персоналом организации

Тема 1 Кадровая политика организации

Сущность кадровой политики организации. Цель кадровой политики. Направления кадровой политики. Виды кадровой политики.

Управление персоналом и управление человеческими ресурсами.

Управление составом персонала. Обучение персонала. Мотивация персонала, современные методы мотивации. Оценка персонала.

Корпоративная (организационная) культура организации.

Тема 2. Кадровое планирование

Кадровое планирование как одно из сложнейших направлений управления человеческими ресурсами.

Планирование численности персонала. Факторы, определяющие потребность в персонале. Анализ состава персонала и его динамики.

Методы прогнозирования потребности в человеческих ресурсах. Методы кадрового планирования.

Описание должности как инструмент управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Подбор и отбор персонала

Общая схема технологии подбора персонала. Детализация требований к вакантному рабочему месту и к кандидату. Привлечение кандидатов.

Цели отбора персонала в организацию. Инструменты отбора. Собеседование как инструмент отбора персонала. Выбор кандидата и предложение. Технология отбора персонала.

Тема 4. Обучение и развитие персонала

Цели корпоративного обучения. Классификация целей обучения. Распределение ответственности за реализацию целей обучения.

Источники и уровни возникновения потребности в обучении. Методы выявления потребности в обучении.

Формы организации корпоративного обучения. Виды занятий и способы формирования учебных программ.

Мотивация сотрудников по отношению к обучению.

Эффективность процесса обучения. Контроль процесса обучения. Контроль результатов обучения.

Техническое и сервисное обеспечение обучения.

Тема 5. Оценка и аттестация персонала

Место оценки в системе управления организациями. Основные инструменты оценки персонала и их применение.

Система регулярной оценки (аттестации) персонала. Возможности и угрозы, связанные с наличием в организации системы регулярной оценки персонала. Технологии регулярной оценки персонала. Возможные результаты регулярной оценки персонала.

Нетрадиционные методы регулярной оценки персонала.

Тема 6. Мотивация персонала

Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные.

Трудовая мотивация. Типология мотивационных теорий. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Мотивационная модель В. Врума. Теория справедливости и теория атрибуции - современные подходы к мотивации.

Проблема отсутствия единой теории мотивации. Национальные особенности трудовой мотивации. Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова.

Четыре основных метода улучшения мотивации и повышения результативности. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партиципативность) или вовлечение работников. Стимулирование.

Тема 7. Корпоративная (организационная) культура и организационное поведение

Понятие о корпоративной и организационной культуре. Основные модели описания культуры.

Модель Э. Шейна: три уровня культуры. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры.

Диагностика корпоративной культуры.

Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации.

Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.

Модуль 2 Организационное поведение

Тема 8. Индивидуальное поведение

Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Этапы развития личности и процессы социализации. Саморазвитие и самореализация.

Ключевые черты личности и организационное поведение.

Природа, виды и формирование установок. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.

Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия.

Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением.

Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Мильграма. Ситуационные подходы к власти.

Способы приобретения власти. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики.

Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.

Тема 9. Групповое поведение

Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). Факторы, способствующие росту групповой сплоченности.

Процессы дифференциации в группах. Внутригрупповые конфликты. Последствия сильной групповой идентичности. Групповое единомыслие.

Понятие о команде. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Этапы развития команд.

Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.

Коммуникация как процесс с обратной связью. Понятие об информационных шумах и способах их подавления.

Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях.

Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные.

Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка).

Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций.

Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного доверия, упрощения языка.

Тема 10. Проблемы управления работниками, связанными с инновациями

Человеческие ресурсы и управление знаниями и инновациями.

Работа, связанная со знаниями: концептуальная модель. Работа и работники, связанные со знаниями. Содержание концептуальной модели.

Проблема управления работниками, связанными со знаниями. Доступ к скрытым знаниям, обеспечение доверия, мотивации, приверженности, управление внештатными работниками, уязвимость организации, полноценное использование профессионалов.

Проблема управления работниками, связанными с инновациями.

6. Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

1. Деловая игра «Планирование численности персонала»

Цель: изучить и практически освоить методы планирования численности персонала фирмы через разработку оправданных на практике балансовых расчетов обеспечения дополнительной потребности в персонале и его источников в зависимости от экономических, политических, социальных, демографических факторов

2. Семинар 1 «Организационная культура»

Темы докладов:

- Культурная природа организации.
- Проблема формирования и измерения организационной культуры.
- Модель организационной культуры Г. Лэйн и Дж. Дистефано.
- Модель организационной культуры У. Оучи.
- Модель организационной культуры Г. Хоффштеде.
- Управление организационной культурой.
- Психологический климат. Методики управления психологическим климатом организации.

3. Семинар 2 «Саморазвитие и самоорганизация»

Темы докладов:

- Психологические основы самоорганизации
- Методы саморазвития
- Самореализация творческого потенциала личности
- Методиками самореализации и личностного роста.

5. Семинар 3: «Коммуникации в организации»

Темы докладов:

- Коммуникации. Классификация коммуникаций.
- Преграды на пути межличностных коммуникаций.
- Пути улучшения коммуникации. Повышение эффективности собраний и совещаний.
- Выступление перед враждебно настроенной аудиторией
- Конфликты и управление ими.

6.1. Темы, выносимые на самостоятельную проработку:

- концептуальные теории: психоаналитическая теория Зигмунда Фрейда, теория «драйвов» Карла Халла, гедоническая теория К.-Г.Юнга, теория условных рефлексов И.П. Павлова;
- содержательные теории: - теория иерархии потребностей по А.Г. Маслоу, теории «Х» и «У» Дугласа Мак-Грегора, теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга, Теория Альдерфера, Теория потребностей Мак-Клеланда;
- процессуальные теории: метод регулирования организационного поведения Скиннера, теория цели Лока;
- управление конфликтами;
- эмоции и стресс на рабочем месте;
- лидерство;
- методы принятия управленческих решений;

6.2 Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа

(ТСР) направлена на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала магистрантов и заключается в:

- поиске, анализе, структурировании и презентации информации, наличии научных публикаций по определенной теме исследований,
- исследовательской работе и участии в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах.

6.2.1. Примерный перечень научных проблем и направлений научных исследований:

1. Анализ основных теорий организационного поведения.
2. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Сравнительная характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
5. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.
6. Принципы диагностики профессиональной пригодности работников конкретной специальности.
7. Мотивы безопасности и их использование в управлении организационным поведением.
8. Анализ мотивов подчинения и групповой динамики в организации.
9. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.
10. Характеристика основных сбоев в управлении организационным поведением.
11. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
12. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
13. Продуктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.
14. Способы устранения конфликтов и условия их применения.
15. Управление персоналом в стрессовых ситуациях.
16. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.
17. Управление коммуникациями в организационном поведении.

7. Средства текущей и итоговой оценки качества освоения дисциплины (фонд оценочных средств)

Оценка успеваемости бакалавров осуществляется по результатам:

- анализа подготовленных бакалаврами рефератов,
- самостоятельного написания проверочного теста,
- активного участия в деловых играх,

- устного опроса при сдаче выполненных индивидуальных заданий,
- докладов на семинаре.

Примеры контрольных тестов

1. Мотивация - это:

- а) недостаток чего-либо у человека;
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя;
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

2. Потребность – это:

- а) недостаток чего-либо у человека;
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя;
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

3. Что предусматривает маркетинговый поход к управлению?

- а) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- б) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;
- в) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок;
- г) нет правильного ответа.

4. Близость к центру принятия решений, опережающая информация и обладание конфиденциальной информацией существенно поднимают статус работника, это является фактором:

- а) внимания и защиты со стороны высшего руководителя;
- б) сопричастности;
- в) «своего парня»;
- г) влияния.

5. Конкурентный уровень оплаты труда, позволяющий делать страховые материальные сбережения – это:

- а) организационные рычаги;
- б) имиджевые рычаги;
- в) материальные методы;
- г) организационные рычаги.

6. Какой из темпераментов инертный по отношению к подвижности нервных процессов?

- а) сангвиник;
- б) флегматик;

- в) холерик;
- г) меланхолик.

7. Каков заключительный этап конфликта?

- а) разрешение конфликта;
- б) уклонение от конфликта;
- в) регулирование конфликта;
- г) компромисс.

8. На каком этапе развития конфликта уместно проведение переговоров?

- а) напряженность, несогласие;
- б) соперничество;
- в) агрессивность;
- г) насилие, военные действия.

9. Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику протекания его психических процессов и поведения. Темп, ритм, продолжительность, интенсивность эмоциональных процессов, а также некоторые внешние особенности поведения человека – подвижность, активность, быстроту или замедленность реакций и т.д. Это определение:

- а) состояния;
- б) темперамента;
- в) характера;
- г) спокойствия.

10. Конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг у друга, – это:

- а) горизонтальные;
- б) вертикальные;
- в) смешанные;
- г) нет правильного ответа.

11. Свод правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения человека к людям, – это:

- а) обычай;
- б) этикет;
- в) закон;
- г) ценности.

12. Назовите объект изучения науки конфликтология.

- а) конфликты в целом;
- б) взаимоотношения людей в кризисной ситуации;
- в) противоречия, возникающие при взаимодействии людей;
- г) процесс развития организации в кризисной ситуации.

13. В каких сферах человеческой жизни чаще всего возникают конфликты?

- а) в военной;
- б) в политике и экономике;
- в) в правовой и коммерческой;
- г) во всех сферах человеческой жизни.

Цель текущего контроля – проверка усвоения теоретического и практического материала, излагаемого лектором и преподавателем, ведущим практические занятия. Текущий контроль осуществляется на лекциях путем выполнения контрольных заданий на 10-15 минут. Рубежный контроль осуществляется на практических занятиях путем выполнения контрольных заданий на 20-30 минут. Периодичность и оценка уровня знаний, приобретаемых и усваиваемых каждым студентом при изучении дисциплины в целом и ее отдельных разделов, представлены в рейтинг-листе.

7.1. Требования к содержанию вопросов на зачетное занятие

Зачетные билеты включают три типа заданий:

1. Теоретический вопрос.
2. Проблемный вопрос, характеризующий степень знаний и умений (владения компетенцией) в решении проблем управления.
3. Творческое проблемно-ориентированное задание.

Примеры зачетных вопросов

1. Чем отличаются друг от друга понятия «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»?
2. Вам необходимо привлечь персонал в организацию. Какие внутренние и внешние источники привлечения персонала вы будете использовать и почему?
3. В соответствии с предложенной организационной структурой компании W: определите роль руководителя в управлении организацией; опишите модель организационного поведения.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля (дисциплины)

Основная литература

1. Андреева, Ирина Владимировна. Организационное поведение / И. В. Андреева, В. А. Спивак. — СПб. : Нева, 2003. — 224 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перевод с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
3. Аширов Д.А. Организационное поведение: учебник для вузов / Д. А.

Аширов. — М.: Проспект, 2006. — 357 с.

4. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие для вузов / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — М.: Дашков и К, 2012. — 384 с.

5. Дульзон А.А. Управление персоналом и организационное поведение. — Томск, Изд. ТПУ, 2000. — 315 с.

6. Дульзон А.А. Мотивация персонала. — Томск: Изд. ООО «Чародей», 2003. — 168 с.

7. Дульзон А.А., Васильева О.М. Прикладная этика: Учебное пособие. — Томск: Изд-во ТПУ, 2004. — 252 с.

8. Егоршин, Александр Петрович. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. — 6-е изд., доп. и перераб. — Нижний Новгород : НИМБ, 2007. — 110 с.

9. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487с.

10. Литвинюк, Александр Александрович. Организационное поведение: учебник / А. А. Литвинюк; Российский государственный торгово-экономический университет (РГТЭУ). — М.: Юрайт, 2012. — 505 с.

11. Организационное поведение: учебник для вузов / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2009. — 461 с.

12. Резник С.Д. Организационное поведение: учебник / С. Д. Резник. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Инфра-М, 2012. — 459 с.

13. Серкова Н.В. Управление персоналом и организационное поведение: Учебное пособие. Томск: Изд-во ТПУ, 2012. — 79 с.

14. Спивак, Владимир Александрович. Управление персоналом для менеджеров : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — М.: Эксмо, 2007. — 616 с.

Вспомогательная литература

1. Андреева, Ирина Владимировна. Организационное поведение / И. В. Андреева, В. А. Спивак. — СПб.: Нева, 2003. — 224 с.

2. Брукс, Ян. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организация: пер. с англ. 3-го изд. : учебник / Я. Брукс. — М.: Дело и Сервис, 2008. — 452 с.

3. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов: пер. с англ. / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс. — М.: ЮНИТИ, 2003. — 463 с.

4. Дульзон А.А. Резерв кадров: планирование, отбор, развитие и оценка: монография / А.А. Дульзон, О.М. Васильева, И.В. Волостнов, Л.А. Истигечева; под общ. ред. проф. А.А. Дульзона. — Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. — 292 с.

5. Згонник Л.В. Организационное поведение: учебник / Л. В. Згонник. — М.: Дашков и К, 2010. — 232 с.

6. Карташова, Лариса Васильевна. Организационное поведение: учебник для вузов / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. — М.: Инфра-М, 2001. — 219 с.

7. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов ; Государственный университет управления. — М. : Инфра-М, 2002. — 304 с.

8. Лютенс, Фред. Организационное поведение: учебник: пер. с англ. / Ф. Лютенс. — 7-е изд. — М.: Инфра-М, 1999. — 692 с.

9. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие. – Финансы и статистика, 2003. – 368 с.

10. Молл, Елена Георгиевна. Менеджмент: Организационное поведение: учебное пособие / Е. Г. Молл. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 160 с.

11. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. – М.: Академический проект, 2005. – 1088 с.

12. Пошерстняк Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. (8-е изд.). – СПб.: «Издательский дом Герда», 2002. – 720 с.

13. Хохлова, Татьяна Петровна. Организационное поведение: учебное пособие / Т. П. Хохлова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2009. — 509 с

14. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – 528 с.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.cfin.ru>
2. <http://www.HRM.ru>
3. <http://www.dis.ru>
4. <http://www.employer-employee.com/>
5. <http://www.executives.com>

9. Материально-техническое обеспечение модуля (дисциплины)

№ п/п	Наименование (компьютерные классы, учебные лаборатории, оборудование)	Корпус, ауд., количество установок
1.	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (Intel® Core(TM) Duo E 440; 2.4 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb.; проектор мультимедийный, акустическая система; доска маркерная)	7 корпус, ауд. 109
2.	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (Intel® Core(TM) Duo E 440; 1.8 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb.; проектор мультимедийный, акустическая система; доска маркерная)	7 корпус, ауд. 110
3.	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (Intel® Core(TM) Duo E 440; 1.8 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb.; проектор мультимедийный, акустическая система; доска маркерная)	7 корпус, ауд. 111
4.	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (Intel® Core(TM) Duo E 440; 1.8 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb.; монитор (81 см.); доска маркерная)	7 корпус, ауд. 112

5.	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (Intel® Core(TM) Duo E 440; 1.8 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb.; проектор мультимедийный, акустическая система; доска маркерная)	7 корпус, ауд. 114
6.	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (Intel® Core(TM) Duo E 440; 2.4 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb. (10 шт.))	7 корпус, ауд. 115
7.	Компьютерный класс (Intel® Core(TM) Duo E 440; 2.4 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb.; проектор мультимедийный, акустическая система; доска маркерная)	7 корпус, ауд. 216
8.	Компьютерный класс (Intel® Core(TM) Duo E 440; 2.4 Ggz.; 2Gb.; HD 360 Gb.; проектор мультимедийный, акустическая система; доска маркерная)	7 корпус, ауд. 217

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» составлена на основе Стандарта ООП ТПУ в соответствии с требованиями ФГОС по направлению 27.03.05 Инноватика и профилю подготовки «Предпринимательство в инновационной деятельности».

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» одобрена на заседании кафедры инженерного предпринимательства ИСГТ ТПУ.

(протокол № __24__ от «_11_» ____06__ 2015 г).

Автор: Серкова Н.В.

Рецензент: Акчелов Е.О.