АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.2.4. Организационное поведение

Автор: Стасенков Юрий Анатольевич, кандидат технических наук, доцент,
Код и наименование направления подготовки, профиля 41.03.05 Международные отношения, «Международные отношения: политика, экономика, бизнес»
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины «Организационное поведение» сформировать компетенцию в области использования на практике знание и методы социальных, правовых и экономических наук при решении профессиональных задач в сфере деятельности государственных структур, бизнеса, частного сектора (ОПК-5).
В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:
следующие знания:

- базовых понятий социальных наук (социальная система, динамика социальных процессов, социальные изменения, социальная мобильность, социальный статус, социальная стратификация, справедливость, социальное неравенство (равенство), социальная адаптация, социальная идентификация, группа);
- правовых наук (закон, право, правосубъектность, правонарушение, государственное право, муниципальное право, источники права, права и обязанности граждан, гражданство, правопреемственность);
- экономических понятий (спрос, предложение, цена, стоимость, товар, деньги, доходы, расходы, прибыль, риск, собственность, управление, рынок, фирма, государство), объективных основ функционирования экономики и поведения экономических агентов (законы спроса и предложения, принципы ценообразования, принцип ограниченной рациональности, принцип альтернативных издержек, принцип изменения ценности денег во времени);

следующие умения:

- использовать понятийный аппарат социальных, правовых наук и экономической науки для описания социальных, экономических и финансовых процессов;
- использовать методы социальных наук (наблюдение, логические методы, опрос, анализ документов); правовых дисциплин (сравнительный анализ, метод исторического анализа); личного финансового планирования (бюджетирование, оценка будущих доходов и расходов, сравнение условий различных финансовых продуктов, управление рисками, применение инструментов защиты прав потребителя финансовых услуг);

следующие навыки:

- анализа социальной, правовой и экономической информации, необходимой для принятия обоснованных решений;
- анализа и оценки социальных явлений и процессов;
- оценки правовых документов, явлений;

- анализа и оценки процентных, кредитных, курсовых, рыночных, операционных, общеэкономических рисков неблагоприятных социальных, экономических и политических событий;

решения типичных задач, связанных с социально-экономическим планированием.

План курса

Раздел 1. Человек и организационное окружение

Тема 1.1. Сущность организационного поведения и место дисциплины в механизме менеджмента

Организация как система. Составляющие организационного поведения: организация, человек, группа.

Место дисциплины «Организационное поведение» в механизме менеджмента. Предмет организационного поведения.

Понятие организационной динамики. Слагаемые эффективности организации.

Факторы воздействия на людей в организации: иерархия, организационная культура, рынок труда.

Управление с позиции науки о поведении. Функции, выполняемые менеджерами. Управленческие роли и управленческие умения.

Психологические факторы успешной работы в бизнесе. Особенности психологии как науки. Психологические законы взаимодействия.

Тема 1.2. Планирование деятельности работающих в организации

Сущность планирования в организации. Целесообразность планирования организационных процессов. Системы планирования, используемые в организациях.

Система сетевого планирования и управления и область ее применения. Графическое и аналитическое представление системы сетевого планирования и управления. Работа и событие в сетевом планировании.

Разновидности работ и их изображение. Действительная работа, работа «ожидание», фиктивная работа. Событие, разновидности событий.

Понятие сетевой модели как описания организационного процесса. Основные характеристики сетевой модели. Проблемы построения сетевой модели.

Методика расчета ранних сроков сетевой модели. Методика расчета поздних сроков сетевой модели. Понятие «резерв времени» в сетевом планировании и управлении. Разновидности и область использования резервов времени. Методика расчета резервов времени сетевой модели.

Тема 1.3. Взаимодействие человека и организационного окружения (поведение человека в организации)

Организационное окружение. Поведение человека в организации. Взаимодействие человека с организационным окружением с позиции человека (в этом случае человек находится в центре модели взаимодействия) и с позиции организации, включающей индивидов (в этом случае организация как целое является исходной точкой рассмотрения).

Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения. Основные ожидания человека от организации и организации от человека. Место, которое занимает человек в организации, и роли, которые он играет и должен играть в организации.

Подходы к установлению соответствия роли и места в организации.

Тема 1.4. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации

Роль в организации. Соответствие роли целям, стратегии и структуре организации, запросам и ожиданиям человека. Ясность и приемлемость роли.

Статус роли в организации. Формальный статус роли. Неформальный статус роли.

Организационная роль и должностная инструкция. Резюме. Анализ резюме. Подбор кандидата для выполнения организационной роли.

Использование ролевого подхода к встраиванию человека в организацию. Неопределенность роли и повышение уровневой позиции роли.

Противоречия, порождаемые организационной ролью. Ролевые конфликты. Ролевые конфликты в организациях с жестким регламентированием ролей, формальными структурами, авторитарной властью и в гибких организациях.

Типовые ситуации, приводящие к возникновению ролевых конфликтов. Способы устранения (регулирования) ролевых конфликтов.

Тема 1.5. Мотивационный аспект управления поведением в организации

Общая характеристика мотивации. Мотивация и результативность организации. Мотивационный процесс. Основные стадии мотивационного процесса. Теория иерархии потребностей Маслоу. Основные идеи и предпосылки мотивационной теории Маслоу. Физиологические потребности. Потребности в безопасности (защищенности). Потребности принадлежности и причастности. Потребность признания и самоутверждения. Потребность самовыражения. Основные недостатки теории иерархии потребностей Маслоу.

Теория приобретенных потребностей МакКлеланда. Потребность достижения. Потребность соучастия. Потребность властвования. Приобретенная и неприобретенная потребность властвования. Взаимоисключающие группы лиц с высокой мотивацией властвования.

Взаимовлияние приобретенных потребностей достижения, соучастия и властвования. Набор приобретенных потребностей успешного менеджера.

Раздел 2. Организационная коммуникация и управление групповым поведением в организации

Тема 2.1. Структура личности в организации

Личность и организация. Личность в организации. Основные компоненты личности. Системный подход к рассмотрению составляющих (компонент) личности.

Направленность личности. Я – направленность, О – направленность, Д – направленность, их особенности, ситуационные достоинства и ситуационные недостатки. Психологическая типология. Типы темперамента. Сочетание (совместимость и несовместимость) работников с различными типами темперамента. Характер. Способности. Уровни способности.

Взаимовлияние различных составляющих личности на работника. Особенности управления поведением личности с различными комбинациями составляющих (компонент).

Поведение – реакция организма на воздействие внешней среды. Персональное развитие в организации.

Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации

Социально-психологические процессы в группе. Адаптация. Условия создания стабильных групп. Сплочение. Стадии развития группы. Модели развития групп. Система отношений в группе.

Основные негативные типы работников, их характеристика и возможность использования в «команде» (нормальной группы). Основные типы негативных руководителей, особенности их управления «командой».

Технология формирования нормальной группы («команды»). Основные типы работников, составляющих «команду». Характеристика каждого типа, организационные роли, которые они играют в «команде», их совместимость и взаимозаменяемость. Анализ и конструирование «команды» и организации.

Делегирование полномочий. Преимущества делегирования. Техника делегирования полномочий.

Тема 2.3. Управленческое (деловое) общение в организации

Общее понятие и процесс коммуникации. Коммуникационные сети. Управленческое общение. Функции управленческого общения. Условия понимания распоряжений. Условия принятия распоряжений. Законы управленческого общения.

Шкала отношений в организации. Сущность аттракции. Каналы восприятия информации.

Психологические приемы формирования аттракции в организации.

Сущность и формирование приема аттракции «Имя собственное».

Сущность и формирование приема аттракции «Зеркало отношения».

Сущность и формирование приема аттракции «Золотые слова» (или «Комплименты»). Основные правила применения приема аттракции «Золотые слова».

Сущность и формирование приема аттракции «Терпеливый слушатель».

Сущность и формирование приема аттракции «Личная жизнь». Системное применение психологических приемов аттракции для повышения эффективности организационного поведения.

Раздел 3. Власть и управление организационными конфликтами

Тема 3.1. Работа менеджера в условиях возникновения конфликтной ситуации

Сущность и понятие организационного конфликта. Роль конфликтов в развитии организации. Природа конфликта в организации. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.

Типы конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт.

Причины конфликта. Распределение ресурсов. Взаимозависимость задач. Различия в целях. Различия в представлениях и ценностях. Различия в манере поведения и жизненном опыте. Неудовлетворительные коммуникации.

Модель процесса конфликта. Управление конфликтной ситуацией. Структурные методы. Межличностные стили разрешения (регулирования) конфликтов. Избегание. Уступчивость. Противоборство. Компромисс. Сотрудничество. Технология практического применения каждого стиля и область рационального использования при разрешении организационного конфликта.

Тема 3.2. Власть и влияние в организации. Руководство и лидерство в организации

Феномен власти. Власть в жизни личности и жизни организации. Воздействие власти и согласие в организации. Источники власти, тактики воздействия и формы применения власти. Делегирование власти: сущность и технология делегирования.

Понятие лидерства как фактора упорядочивания системы неформальных связей. Понятие о руководстве как факторе организации официальной структуры.

Влияние сочетания лидерства и руководства на эффективность функционирования организационной структуры. Факторы, определяющие стиль руководства. Понятие ситуационного контроля. Руководство и лидерство как сочетание психологических особенностей личности.

Стили лидерства. Лидерские качества. Лидерское поведение. Преобразующее лидерство.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости) :

- при проведении занятий лекционного типа: устные опросы,
- при проведении практических занятий: контрольная работа, эссе, тренинг-упражнения, презентация групповых рефератов.

Промежуточная аттестация проводится в форме письменного зачета.

Основная литература

1. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.И. Кочеткова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дело, 2011. — 943 с. — 978-5-7749-0641-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/50937.html