

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.1 Теория организации и организационное поведение

Автор: Табачникова А.А., доцент кафедры менеджмента и предпринимательства, к.э.н.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.04.02 Менеджмент
(Управление в малом бизнесе)

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию в области организации служб управления персоналом и их деятельности.

План курса:

Тема 1. Теории поведения человека в организации

Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение, и их типология. Регуляторы поведения субъектов организации. Модели поведения. Разнообразие и субъективность моделей субъектов организации и поведенческих проявлений. Психологические теории поведения. Социологические теории поведения человека в организации. Экономические теории поведения человека в организации. Типологии трудового поведения. Виды предпринимательского поведения. Девиантное поведение и его проявления

Тема 2. Личность и организация

Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведение личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

Тема 3. Коммуникативное поведение в организации

Понятие и значение коммуникации и коммуникативной компетенции. Принципы коммуникации. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Специфика устных коммуникаций. Управление коммуникациями. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения. Барьеры непонимания и их преодоление. Правила проведения интервью, деловых разговоров по телефону. Методика подготовки и проведения презентации. Значение и виды невербального общения. Факторы повышения коммуникативной компетенции. Специфика и правила общения посредством письменной речи. Значение и каналы обратной связи в организации. Поддерживающие коммуникации, их виды и методы осуществления. Проблемы дистанционного осуществления коммуникаций в организациях

Тема 4. Мотивация и результативность организации

Понятие мотивов поведения и их многообразие. Критерии организационной эффективности с позиций разных групп интересов. Отношение к труду и его определяющий характер для результатов труда. Факторы улучшения отношения к труду. Теории мотивации. Динамические формы удовлетворенности трудом. Модели работников и факторов их поведения в различных теориях мотивации. Возможности выявления и использования мотивов для управления отношением к труду. Организация и содержание труда как факторы трудовой мотивации. Модель Олдхэма-Хэкмена. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.

Тема 5. Лидерство в организации

Природа лидерства и его отличие от менеджмента. Нравственные требования к лидеру. Понятие власти и ее источники. Лидерские качества и роли. Уровни лидерства. Компетенции лидера. Эмоциональный интеллект лидера и навыки формирования и управления командой. Авторитарные и демократичные лидеры. Поведенческие подходы к лидерству: исследования ученых университета Огайо, Мичиганского университета, управленческая решетка. Ситуационные теории Лидерства: теория Фидлера, Херси и Бланчарда, теория «путь-цель». Заменители лидерства и условия их проявления. Концепция стилей руководства Врума-Йеттона. Поведение лидера на разных стадиях развития команды.

Тема 6. Эффективное личностное поведение

Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерону и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

Тема 7. Групповая динамика

Теория групп. Важнейшие характеристики группы. Статусы и роли в группе. Понятие «команды». Роли членов группы – направленные на задание, на коммуникации; деструктивные роли. Потенциал группы.

Тема 8. Эффективное командообразование

Взаимодействие потенциалов работников в группе. Этапы формирования продуктивных рабочих команд.

Тема 9. Конфликты в организации

Групповые девиации. Общие правила управления групповым поведением. Инструменты психической активизации коллективной умственной деятельности при принятии решений и решении проблем. Понятие, виды и источники конфликтов в организациях. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Диагностика конфликта. Стратегии ведения переговоров в конфликтной ситуации

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|---|--------------------------------|--|
| ПК-1 | Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями | ПК-1.3 | Способность управлять организациями, подразделениями |
| ПК-2 | Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию | ПК-2.1 | Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений организации |

| ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|--|--------------------------------|---------------------|
| | | |

| | | |
|---|--------|--|
| действия | | |
| Разработка системы стратегического управления персоналом организации (профессиональный стандарт» «Специалист по управлению персоналом») | ПК-1.3 | на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • Теоретических основ управления человеческими ресурсами • Основ организации служб управления персоналом и их деятельности |
| | | на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> • Разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивирования персонала; • Планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации; • |
| | | на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • Планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации; • Разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивации персонала; • Организации групповой работы в организации • Организовывать и совершенствовать систему управления персоналом • Руководить проектной группой, контролировать работу над проектом • Обеспечить выполнение управленческих решений по обеспечению совершенствования управления организацией |
| Реализация системы стратегического управления персоналом организации Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (профессиональный стандарт» | ПК-2.1 | на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • Сущности кадрового прогнозирования и планирования; • Современных методов оценки персонала и рациональной сферы их применения • Процессов групповой динамики • Методов и принципов функционирования организации • Классических и специфических подходов к управлению организацией и ее компонентами |
| | | на уровне умений: |

| | | |
|--|--|--|
| «Специалист по управлению персоналом») | | <ul style="list-style-type: none"> • Самостоятельно принимать эффективные кадровые решения • Организовывать и совершенствовать систему управления персоналом. • Планирования текущей деятельности компании и методами выработки управленческого решения • Применять теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы • Осуществлять диагностику организационной структуры организации • Организовывать работу проектной группы в рамках задания |
| | | <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; • Самостоятельно принимать эффективные кадровые решения; • Ресурсного обеспечения выполнения управленческих решений и стимулирования персонала |

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

- Опрос
- Контрольная работа
- Входной контроль

– при проведении занятий практического (семинарского) типа:

- Опрос
- Входной контроль
- Коллоквиум
- Тестирование
- Блиц-опрос

Промежуточная аттестация проводится в форме :экзамена (на основе проведения тестирования).

Основная литература:

- Кочеткова А.И., Кочетков П.Н., Организационное поведение и организационное моделирование, 2016 г.
- Кибанов А.Я.. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации, ИНФРА-М, 2014