

## **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 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 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"> <li>• Теоретических основ управления человеческими ресурсами</li> <li>• Основ организации служб управления персоналом и их деятельности</li> </ul>
		на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивирования персонала;</li> <li>• Планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации;</li> <li>•</li> </ul>
		на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации;</li> <li>• Разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивации персонала;</li> <li>• Организации групповой работы в организации</li> <li>• Организовывать и совершенствовать систему управления персоналом</li> <li>• Руководить проектной группой, контролировать работу над проектом</li> <li>• Обеспечить выполнение управленческих решений по обеспечению совершенствования управления организацией</li> </ul>
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"> <li>• Сущности кадрового прогнозирования и планирования;</li> <li>• Современных методов оценки персонала и рациональной сферы их применения</li> <li>• Процессов групповой динамики</li> <li>• Методов и принципов функционирования организации</li> <li>• Классических и специфических подходов к управлению организацией и ее компонентами</li> </ul>
		на уровне умений:

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

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