

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Автор: **д.ф.н, к.э.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА А.И. Кочеткова**

Код и наименование направления подготовки, профиля: **38.03.03 Управление персоналом, «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе»**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Форма обучения: **очная**

Цель освоения дисциплины:

на уровне знаний:

- знать необходимые для управления теоретические и практические аспекты моделирования и управления организационным поведением в современной организации;
- знать психотехнологии управления;
- знать логику моделирования отдельных подсистем управления человеческим капиталом организации;
- знать теорию современных эффективных коммуникаций и уметь обеспечивать управленческие процессы информационной поддержкой

на уровне умений:

- уметь применять психотехнологии управления и отслеживать, и предсказывать результаты их применения;
- уметь оценивать коллектив организации; строить мотивационную, идеологическую подсистемы управления психологически грамотно;
- уметь диагностировать, исправлять и предупреждать поведенческие и организационные патологии. В том числе профессиональную деформацию и выгорание;
- уметь развивать свой и чужой потенциал;
- уметь проектировать и реализовывать программы организационных изменений

на уровне навыков:

- владеть навыками системного анализа работника во внутренней среде;
- владеть навыками формирования идеологических массивов (текстов и др.);
- быть готов к кооперации с коллегами, к работе на общий результат;
- обладать навыками организации и координации индивидуального, группового и коллективного организационного поведения, а также навыками контроля и оценки эффективности деятельности;
- владеть навыками формирования мотивационных программ.

Содержание курса:

Раздел 1. Актуальность проблем организационного поведения в современном мире. Научные основы исследования человеческого поведения. Особенности российской бизнес-среды (условия существования организаций). Тенденции изменения современного мира с точки зрения порядка и хаоса. Требования к будущему: организациям, сотрудникам, лидерам. Менеджмент будущего. Растущая актуальность управления организационным поведением. Тенденции и изменения в современном управлении человеческим капиталом компаний в бизнес-мире: анализ угроз и необходимости изменений (вызовов). Оценка влияния этих тенденций на человеческий капитал компании. Перспективное видение развития менеджерских функций руководителя в свете изменения бизнес-среды и организаций. Портрет лидера будущего. Анализ ключевых

компетенций современного менеджера в разрезе его эффективности во внешней и внутренней среде организации любого типа. Исследование основных проблем на пути развития личного лидерства. Итоговый пассаж: портрет сотрудника и руководителя будущего как операторов в среде высоких рисков и неопределенности. Группа в организации: как составной элемент организационной структуры; понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы и их влияние на организацию; регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа – стереотипы поведения участников и методы управления; формирование и развитие групп в организациях; поведение структурных подразделений.

Раздел 2. Понятие патологии поведенческой и социальной. Источники патологий и механизмы их формирования. Формы патологий. Их влияние на моделирование организационного поведения. Нормальное и аномальное поведение как основа формирования моделей организационного поведения с заданными параметрами. Методы исправления патологий. Их эффективность и ожидаемые результаты применения. Поведенческие и организационные патологии как риски организации, барьеры на пути и потенциал лидерского и организационного развития. Взаимосвязь корпоративных рисков и психологических особенностей человеческого капитала современной российской компании. Поведенческий аудит: понятие, этапы, показатели и методы исследования поведения; функциональный и системный анализ. Пример - Технология оценки степени выгорания человеческого капитала. Практикум по исследованию выгорания и созданию системы саморегенерации для лидера и регенерации для коллектива. Итоговый пассаж: прогнозирование состояния компании с точки зрения психологии управления человеческим капиталом. Управление собственной психологией – управление рисками в компании.

Раздел 3. Основы моделирования в организационной архитектуре. Роль элементов и связующих процессов в моделировании организационного поведения. Принятие решений и коммуникации как необходимый элемент сложных систем. Виды коммуникаций и типы принятия решений – их особенности и эффективность. Логика моделирования организации в русле организационной архитектуры, качество и уровень развития ее человеческого капитала. Упорядоченная, хаотическая и смешанная внешняя среда современных организаций как граничное условие моделирования.

Раздел 4. Сущность, основные механизмы, логика, динамики, ожидаемые результаты и эффективность моделей организационного поведения: авторитарной, коллегиальной, поддерживающей, развивающей, фрактальной и опечной (патерналистской). Макротехнология – Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения. Основные классификаторы и зависимости моделирования организационного поведения. Технология исследования элементов МОП. Механизмы и целеполагание формирования гибридных моделей организационного поведения, условия эффективности гибридов. Проблемы формирования и управления гибридными моделями. Микротехнологии – моделирование подсистем и основных компонентов МОП. Системное снижение психологических и поведенческих рисков с помощью моделирования поведения человеческого капитала. Технология оценки класса сотрудников (позволяет предвидеть поведение человека в компании в условиях неопределенности и управлять им. А также увидеть точки зарождения поведенческих рисков в будущем). Моделирование системы управления по ценностям, как наиболее устойчивой категории в условиях неопределенности (технология и анализ результатов применения). Психология власти в управлении. Типы власти и влияния в организации: оценка эффективности и пути аккумуляции и развития. Необходимость лидерства как основа развития организации. Оценка уровня развития лидерства у человеческого капитала компании. Моделирование мотивационной подсистемы в организации. Психологические основы мотивационных процессов. Типы мотивационных систем: сущность, технологии

построения и границы применимости. Правила гибридизации мотивационных подсистем. Мотивационные карты как основа моделирования.

Трудоемкость дисциплины: 2 з.ед., 72 ак.часа

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Игра, командная работа, зачет.

Основная литература:

1. Басенко В.П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 381 с. — 978-5-394-01312-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35290.html>

Дополнительная 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>