

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.02 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 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, 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, 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)/п профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Разработка системы стратегического управления персоналом организации (профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»)	ПК-1.3	<p>на уровне знаний: знание теоретических основ управления человеческими ресурсами; знание основ организации служб управления персоналом и их деятельности.</p> <p>на уровне умений: умение разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивирования персонала; умение планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации.</p> <p>на уровне навыков: навык организации групповой работы в организации; навык организовывать и совершенствовать систему управления персоналом; навык руководить проектной группой, контролировать работу над проектом; навык обеспечения выполнения управленческих решений по совершенствованию управления организацией.</p>
Реализация системы стратегического управления персоналом организации. Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»)	ПК-2.1	<p>на уровне знаний: знание сущности кадрового прогнозирования и планирования; знание современных методов оценки персонала и рациональной сферы их применения; знание процессов групповой динамики; знание методов и принципов функционирования организации; знание классических и специфических подходов к управлению организацией и ее компонентами.</p> <p>на уровне умений: умение самостоятельно принимать эффективные кадровые решения; умение организовывать и совершенствовать систему управления персоналом; умение планировать текущую деятельность компании и применять методы выработки управленческого решения; умение применять теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы; умение осуществлять диагностику организационной структуры организации; умение организовывать работу проектной группы в рамках задания.</p> <p>на уровне навыков: навык проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; навык самостоятельно принимать эффективные кадровые решения; навык ресурсного обеспечения выполнения управленческих решений и стимулирования персонала.</p>

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 в письменной форме (ответ на билет).

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