

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.07.02 Теория организации

(Organization theory)

Автор: Ицаков Е.Д., доцент кафедры менеджмента и предпринимательства, к.э.н.

Гапоненко А.Л. д.э.н. , профессор, заведующий кафедрой менеджмента ИБДА

Савельева М.В. д.э.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА

Код и наименование направления подготовки, профиля 38.03.02 Менеджмент

(Management for Business and Economics/Менеджмент в экономике и бизнесе (совместно с Университетом Пизы, Италия). Англоязычный бакалавриат)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенции в области использования основных экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности, решения профессиональных задач на основе знаний экономической и управленческой теории, определения организационно-управленческие решений с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия, демонстрации знаний последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов, использования при осуществлении профессиональной деятельности современных методик маркетинга, оценки и учета факторов внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации, применения в профессиональной деятельности современных методов управления человеческими ресурсами, применения основных методов финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации и осуществления оценки конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации.

План курса:

Тема 1. Введение. Менеджмент и организационное поведение

Работа менеджера: эффективность и результативность. Систематическое использование Больших данных в дополнение к интуиции.

Научные области, которые вносят свой вклад в организационное поведение.

Вызовы и возможности: глобализация, демографические характеристики рабочей силы, разнообразие рабочей силы, социальная среда, этическое поведение. Модель организационного поведения.

Тема 2. Личность и организация

Индивидуальные различия. Взаимоотношения и поведение людей. Обязательства по отношению к организации. Организационная поддержка. Вовлечение работников. Измерение удовлетворенности работой. Результаты удовлетворенности работой. Влияние неудовлетворенности работой на результаты деятельности.

Эмоции. Источники эмоций. Эмоциональный труд. Теория аффективных событий. Регулирование эмоций. Факторы личности. Что такое личность? Модели личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Большая модель 5 личностных качеств. Темная Триада.

Другие персональные характеристики работника. Личность и ситуации. Теория силы ситуации. Теория активации черт характера.

Культурные ценности.

Процесс восприятия. Что такое восприятие. Теория атрибуции. Связь восприятия с процессом принятия индивидуальных решений. Влияние на принятие решений индивидуальных различий и организационных ограничений.

Этика при принятии решений.

Креативность, креативное принятие решений и инновации в организации.

Оценка разнообразия. Демографические характеристики. Уровни разнообразия. Дискриминация на рабочем месте. Биографические характеристики. Возраст и пол. Люди с ограниченными возможностями. Религия. Культурные особенности. Интеллектуальные способности, физические способности.

Стратегии управления разнообразием.

Основы мотивации. Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей. Двухфакторная теория. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

Современные теории мотивации. Теория самоэффективности. Теория постановки целей. Теория самоопределения. Теория закрепления. Теория справедливости/организационная справедливость. Теория ожиданий.

Объединение современных теорий мотивации.

Применение мотивации. Мотивация через дизайн работ. Модель характеристик работ (The Job Characteristics Model). Эффективность Модели характеристик работ.

Индекс потенциальной мотивации - Motivating Potential Score (MPS).

Использование редизайна работ для мотивации сотрудников. Ротация работ. Использование альтернативных рабочих мер для мотивации работников: гибкий график, совместное выполнение работ, телекоммуникации.

Использование вовлечения работников в процесс принятия решений для мотивации.

Использование внешних поощрений для мотивации сотрудников. Использование внутренних поощрений для мотивации сотрудников.

Тема 3. Организационная коммуникация и управление групповым поведением в организации

Коммуникации. Коммуникационный процесс. Нисходящие, восходящие и горизонтальные коммуникации.

Модели коммуникаций: устные, письменные, горизонтальные, невербальные.

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

Делегирование полномочий. Преимущества делегирования. Техника делегирования полномочий.

От групп к командам. Различия между группами и командами. Типы команд. Команды для решения проблем. Самоуправляемые рабочие команды. Межфункциональные команды. Виртуальные команды. Многонаправленные команды.

Создание эффективных команд. Отбор командных игроков. Обучение командных игроков. Создание мотивационной системы для работы в команде.

Оказание влияния. Лидерство и доверие. Что такое лидерство. Стили лидерства. Лидерские качества. Лидерское поведение. Преобразующее лидерство. Теории доверия. Поведенческие теории. Теории непредвиденных обстоятельств. Модель Филдера. Харизма и лидерство. Трансформационное лидерство.

Подлинное лидерство: этика и доверие. Лидерство для будущего: наставничество. Поиск и создание эффективных лидеров.

Тема 4. Власть и управление организационными конфликтами

Власть и организационные политики. Определение власти. Власть и лидерство. Основы власти: формальная власть, личная власть. Тактики власти. Как власть влияет на людей. Определение политик организации: власть в действии. Этика действий в рамках организационных политик.

Конфликты в организации. Традиционный взгляд на конфликт. Альтернативный взгляд на конфликт. Типы и очаги конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. Ролевые конфликты. Типовые ситуации, приводящие к возникновению ролевых конфликтов. Способы устранения (регулирования) ролевых конфликтов. Негативные работники.

Процесс конфликта. Стадии конфликта. Переговоры. Стратегии заключения сделки. Переговорный процесс. Шаги переговорного процесса. Индивидуальные различия и эффективность переговоров. Личные качества и переговоры. Эмоции в переговорах. Культурные установки в переговорах. Гендерные различия в переговорах.

Создание и сохранение организационной культуры. Определение организационной культуры. Сильные культуры против слабых. Климат в организации. Формирование организационной культуры. Атрибуты культуры: истории, ритуалы, символы, язык. Создание этичной организационной культуры. Создание позитивной организационной культуры. Использование сильных сторон работников. Награждение, а не наказание. Упор на жизнеспособность организации и ее рост. Ограничения позитивной культуры.

Организационная динамика. Управление изменениями. Движущие силы управления изменениями. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям. Подходы к управлению организационными изменениями. Модель трех шагов Курта Левина. Модель восьми шагов Коттера. Концепция организационного развития. Создание культуры для проведения изменений и инноваций. Стресс на работе и управление стрессом. Последствия стресса.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Код	Наименование	Код	Наименование этапа освоения компетенции
-----	--------------	-----	-----------------------------------------

компетенции	компетенции	этапа освоения компетенции	
ОПК ОС-3	Способность находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС-3.1	Способность выбирать организационно-управленческие решения из общеизвестных и оценивать их последствия с позиций социальной значимости
ПКо ОС-2	Способность оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ПКо ОС-2.1	Способность осуществлять анализ конкурентоспособности компании на рынке
ПКо ОС-3	Способность применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо ОС-3.1	Способность использовать современные методы управления человеческими ресурсами для решения управленческих задач

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией: Информационно-аналитическая и организационно-административная поддержка деятельности	ОПК ОС-3.1	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специфику взаимосвязи решений, принимаемых на разном уровне, между собой и с операционной деятельностью организации • базовые математические модели принятия решений • базовые математические модели организационных систем

<p>руководителя организации посетителями организации;</p> <p>Организация исполнения решений руководителя</p>		<div data-bbox="866 159 1482 533"> <ul style="list-style-type: none"> • методы адаптации базовых математических моделей к конкретным задачам управления • процедуру подготовки управленческих решений • специфику принимаемых решений на каждом уровне иерархической лестницы </div> <div data-bbox="866 562 1482 1503"> <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценить уровень социальной ответственности организации • учитывать социальную ответственность организации при разработке стратегии организации • оценивать степень применения базовых математических моделей принятия решений • анализировать рыночные и специфические риски, характерные для конкретных управленческих решений • анализировать механизмы воздействия принимаемых решений на операционную деятельность организации • разрабатывать процедуру подготовки управленческих решений </div> <div data-bbox="866 1532 1482 2011"> <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практическим навыком по разработке и принятию управленческого решения в соответствии со складывающейся ситуацией и целями организации • использования методов приведения в соответствие тактических и оперативных решений со стратегическим решением, </div>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>стратегического решения и внеорганизационной цели организации</p> <ul style="list-style-type: none"> • по работе со справочно-поисковыми системами, печатными источниками и официальными судебными документами
<p>Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства: Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха)</p>	ПКо ОС-2.1	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • структуру маркетинговых сред, факторы для описания поведения потребителей, схему и некоторые методы для проведения структурного анализа рынка • схему и набор методов для самостоятельного проведения структурного анализа рынка, в т.ч. в ситуации с заданными исходными данными • схему и набор методов для самостоятельного проведения структурного анализа рынка, в т.ч. в нестандартной ситуации • методы управления проектами • способы определения области задач, которые могут решаться с использованием современных технологий в области управления проектами • сущность производительного процесса организации • подходы к планированию производительной деятельности организации <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организовывать работу со средствами массовой информации • разрабатывать медиапланы • определять необходимый бюджет рекламной кампании

		<ul style="list-style-type: none"> • проводить маркетинговые исследования, направленные на оценку эффективности коммуникационной деятельности организации • проводить претесты рекламных сообщений с использованием последних разработок в науке и технике • учитывать временную стоимость денег при оценке стоимости инвестиционного проекта <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владения некоторыми технологиями проведения анализа в конкретной ситуации • ПЭСТ-анализа, SWOT-анализа, анализа рыночных структур в стандартной ситуации • применения современного программного обеспечение в сфере управления проектами • владения методами планирования производительного процесса организации • владения методами анализа подходов к планированию производительного процесса организации
<p>Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер): Руководство группами специалистов по внутреннему контролю</p>	<p>ПКо ОС-3.1</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные теоретические принципы эффективного самоменеджмента • теории принятия решений • основные законы личности, структуры личности, базовые приемы менеджмента • основные теоретические принципы построение индивидуальной и групповой работы

		<ul style="list-style-type: none"> • принципы сегментирования потребителей • понятие ключевой и целевой аудитории <hr/> <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • давать оценку происходящим вокруг событиям • выстраивать работу группы в долгосрочной перспективе • давать оценку результатам индивидуальной и групповой работы • организовывать работу группы • кооперировать с коллегами, работе в коллективе • анализировать маркетинговую среду бренда в нестандартной ситуации • применять на практике методы анализа, креатива и инноваций в брэндинге <hr/> <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управления группой • эффективной коммуникации • методами анализа информации для решения маркетинговых проблем, непосредственно связанных с бренд-менеджментом • мотивирования участников групповой работы • методами проектирования организационной структуры и распределения властных полномочий • владеть навыками разработки технологической документации
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля

успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос.
- при проведении занятий практической подготовки: диспут (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ)).
- при проведении контактной самостоятельной работы: решение практических задач.

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета (в форме ответов на открытые вопросы по различным аспектам управленческой деятельности в устной форме).

Основная литература:

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2020. Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>
2. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Москва: Издательство Юрайт, 2019. Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433606>
3. Барков С. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2020. Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450247>