

Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины
«Организационное поведение»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организаций»

Уровень высшего образования: бакалавриат

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Цель изучения дисциплины | подготовка <i>бакалавров</i> к будущей профессиональной деятельности на основе освоения концептуальных основ структуры и содержания организационного поведения, а также формирования трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат), а также разработки, обоснования и внедрения проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом, в том числе и в кризисных ситуациях. |
| Задачи | 1) освоить умение анализировать поведение работников в организации как одного из критериев экономической и социальной эффективности управления персоналом; 2) анализировать социальные процессы и факторы, влияющие на формирование организационного поведения; 3) освоить методологии анализа позитивных и негативных характеристик организационного поведения; 4) изучить организационное поведение как фактор мотивации и стимулирования труда персонала, формирования благоприятного морально-психологического климата, предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; 5) освоить умение формировать и развивать навыки управления системой деловых отношений, конфликтами и стрессами в организации. |
| Наименование тем учебной дисциплины | Содержание темы |
| Тема 1. Понятие, структура и содержание курса «Организационное поведение». | Понятие организационного поведения. Основные компоненты организационного поведения: индивид, группа, организация. Взаимосвязь дисциплины «организационное поведение» с психологией, социологией, организационной социальной психологией, экономикой, историей и философией. Взаимосвязь организационного поведения и показателей социально-экономической эффективности работы организации: производительности; дисциплины, текучести кадров, удовлетворенности работой. Научная дисциплина «Организационное поведение» - социально-психологическая основа построения эффективной системы управления. Умение анализировать и прогнозировать поведение работников организации – исключительно важное качество для эффективной работы менеджера. |

| | |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тема 2. Теории поведения человека в организации | <p>Подходы к определению причин поведения: мотивационная теория Маслоу; мотивационная теория Мак-Клелланда, двухфакторная модель Герцберга; теория ожиданий Врума; теория справедливости, модель Портера-Лоулера, развитие человеческих ресурсов. Мотивация и результативность организаций. Направления социальной мотивации персонала. Перечень стимулирующих систем в организации.</p> |
| Тема 3. Личность и организация | <p>Структура личности, психические свойства личности. Способности. Физиологические наследственные свойства. Восприятие и установки личности. Социальная типология личностей: 8 типов работников. Различные типы исполнителей. Учет типов темпераментов работников в управленческой деятельности. Личностные характеристики работников, воздействующие на восприятие как важнейшего источника объяснения поведения: расположения, мотивы, интересы, прошлый опыт, ожидания. Возможные ошибки и искажения при восприятии: селективность восприятия, проекция, стереотипы, мнение других лиц; негативный опыт общения; коммуникативная некомпетентность. Методы изучения личности.</p> |
| Тема 4. Коммуникативное поведение в организации | <p>Понятие коммуникативной компетентности, влияние коммуникаций на качество решений и их реализацию в организации. Виды и культура общения. Приемы общения с персоналом. Различные формы деловой коммуникации (деловая беседа, переговоры, совещания, групповая дискуссия, публичная речь)</p> |
| Тема 5. Мотивация и результативность в организации | <p>Сущность социально-психологических методов руководства. Мотивация социального поведения работника. Поощрение и наказание. Создание системы нематериальной мотивации. Внедрение системы стимулов и оценка ее эффекта. Показатели эффективности системы стимулирования.</p> |
| Тема 6. Формирование группового поведения в организации | <p>Общее понятие группы. Формальные и неформальные группы. Причины, объединения людей в группы. Стадии (этапы) развития группы. Возможности членов группы; способности, личностные качества. Структура группы, ее компоненты: формальное лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. Социально-психологический климат в группе. Лидерство и власть; модели восприятия лидера. Разновидности индивидуальных стилей управления и их влияние на формирование группового поведения в организации. Персональное развитие в организации: учет карьерных ориентаций, критерии сотрудников-профессионалов. Управление конфликтами. Основные правила критики. Стресс. Направления управление стрессом на уровне организации. Управление стрессом на уровне индивида: различные приемы восстановления эмоционального равновесия.</p> |
| Тема 7. Управление поведением организации. Управление | <p>Особенности поведения организаций на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организаций. Формирование репутации организаций. Управление изменениями в организации. Значение организационных изменений. Иды и причины сопротивления</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| нововведениями в организации | организационным изменениям. Подготовка и осуществление нововведений. |
| Тема 8. Персональное развитие в организации. Лидерство в организации | Управление персональным развитием в организации. Система служебно-профессионального продвижения персонала. Работа с кадровым резервом. Природа и классификация лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и организация. Пути формирования лидерского потенциала. Управленческий аспект лидерства. |
| Тема 9. Поведенческий маркетинг | Понятие маркетинговой культуры персонала и типы взаимодействия людей в деловых контактах. Сотрудничество в управлении организацией. Управление поведением индивидов внутри организации. Управление поведением клиентов. |