

**Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины  
«Организационное поведение»**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования – бакалавриат

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Подготовка бакалавров 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.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– освоить умение анализировать поведение работников в организации как одного из критериев экономической и социальной эффективности управления персоналом;</li> <li>– анализировать социальные процессы и факторы, влияющие на формирование организационного поведения;</li> <li>– освоить методологии анализа позитивных и негативных характеристик организационного поведения;</li> <li>– изучить организационное поведение как фактор мотивации и стимулирования труда персонала, формирования благоприятного морально-психологического климата, предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;</li> <li>– освоить умение формировать и развивать навыки управления системой деловых отношений, конфликтами и стрессами в организации.</li> </ul>
<b>Наименование тем учебной дисциплины</b>	<b>Содержание темы</b>
<b>Тема 1. Понятие, структура и содержание курса «Организационное поведение».</b>	<p>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.</p> <p>Научная дисциплина «Организационное поведение» - социально-психологическая основа построения эффективной системы управления.</p> <p>Умение анализировать и прогнозировать поведение работников организации – исключительно важное качество для эффективной работы менеджера.</p>

<p><b>Тема 2. Теории поведения человека в организации</b></p>	<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 организации. Направления социальной мотивации персонала. Перечень стимулирующих систем в организации.</p>
<p><b>Тема 3. Личность и организация</b></p>	<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>
<p><b>Тема 4. Коммуникативное поведение в организации</b></p>	<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>
<p><b>Тема 5. Мотивация и результативность в организации</b></p>	<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>
<p><b>Тема 6. Формирование группового поведения в организации</b></p>	<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>
<p><b>Тема 7. Управление поведением организации. Управление</b></p>	<p>Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Формирование репутации организации. Управление изменениями в организации. Значение организационных изменений. Иды и причины сопротивления</p>

<p><b>нововведениями в организации</b></p>	<p>организационным изменениям. Подготовка и осуществление нововведений.</p>
<p><b>Тема 8. Персональное развитие в организации. Лидерство в организации</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Тема 9. Поведенческий маркетинг</b></p>	<p>Понятие маркетинговой культуры персонала и типы взаимодействия людей в деловых контактах. Сотрудничество в управлении организацией. Управление поведением индивидов внутри организации. Управление поведением клиентов.</p>