

АННОТАЦИЯ
дисциплины Б1.Б.25 Организационное поведение
 Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
 Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 13,2 часа контактной нагрузки: лекционных 2 ч., практических 4 ч.; КРП 7 ч., ИКР 0.2 ч.; контроль 3,8 ч., 55 часов самостоятельной работы)

Цель дисциплины:

Целью освоения дисциплины Б1.Б.25 «Организационное поведение» является ознакомление обучающихся с основными организационно-управленческой деятельностью, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации.

Задачи дисциплины:

Задачи изучения организационного поведения как дисциплины состоят в знакомстве обучающихся с развитием эффективного менеджмента; в изучении методов организационного поведения, методов стилей управления; в знакомстве с распределением усилий руководителя, с мотивацией и стимулированием сотрудников, с различием коллектива и команды, власти и влияния в организационном поведении.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Учебная дисциплина Б1.Б.25 «Организационное поведение» относится к базовой части Блока 1.

Для успешного освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, владения, сформированные в процессе изучения дисциплин «Социология управления», «Основы управления персоналом организации».

Понятия и усвоенные закономерности, приобретенные навыки и умения, способности, сформированные в курсе «Организационное поведение» будут способствовать успешному изучению дисциплин «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Технологии исследований в организации», работе над ВКР.

Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-7; ОПК-1; ПК-6; ПК-17; ПК-32; ПК-34; ПК-37.

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
ОК-7	способность самоорганизации и самообразованию	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - факторы развития личности; - объективные связи обучения, воспитания и развития личности; - современные образовательные технологии; - способы организации учебно-познавательной деятельности; - основные особенности организации профессиональной сферы деятельности; - значимость своей будущей профессии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы своего образования; - ставить цели, планировать и организовать свой

		<p>индивидуальный процесс образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - развивать навыки самообразования; - выстраивать перспективные стратегии личного и профессионального развития; - стремиться к универсализму деятельности; - анализировать достигнутые результаты деятельности; - развить в себе лидерские качества и нацеленность на достижение поставленной цели; - критически оценивать свои достоинства и недостатки; - наметить пути и выбрать средства развития достоинств и недостатков; - понимать и анализировать с точки зрения возможностей применения существующие способы саморазвития. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самообразования; - навыками планирования собственной деятельности; - приемами и способами развития индивидуальных способностей; - опытом эффективного целеполагания; - искусством презентации и ведения переговоров; - деловым этикетом; - навыками профессионального обучения и самообучения; - методами развития достоинств и устранения недостатков.
ОПК-1	<p>знание основ современной философии концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Знать:</p> <p>внешнюю и внутреннюю среду предприятия, состояние и развитие рынка труда, методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда, методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность.</p> <p>Уметь:</p> <p>реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом, разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом, анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений управлению персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>современными технологиями управления персоналом и поведением персонала, навыками разработки и реализации стратегии управления персоналом.</p>

ПК-6	<p>знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: основы социализации и профориентации и профессионализации персонала</p> <p>Уметь: применять на практике принципы формирования системы и трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p> <p>Владеть: навыками профориентации и профессионализации персонала</p>
ПК-17	<p>знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом</p> <p>Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников; составлять и распределять функции подразделений разного уровня</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом.</p>
ПК-32	<p>Владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в</p>	<p>Знать: способы диагностики организационной культуры</p> <p>Уметь: применять на практике диагностику организационной культуры;</p> <p>Обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Владеть: навыками диагностики организационной культуры</p>

	организации	
ПК-34	<p>знание основ организационного проектирования системы технологии управления персоналом (в том числе использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>Знать: Основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода).</p> <p>Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования с целью построения функциональных организационных структур управления организацией.</p> <p>Владеть: Навыками построения функциональных организационных структур управления организацией, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</p>
ПК-37	<p>способность участвовать реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управленческим персоналом, знанием технологий преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать: Структуру и виды организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях), технологии преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>Уметь: Использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям для решения задач в области управления персоналом.</p> <p>Владеть: Навыками реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.</p>

Основные разделы дисциплины:

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов						СР
		Всего	Контактная работа					
			Л	ПЗ	ЛР	КРП	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Основы организационного поведения	7	1		-			6
2.	Личность и организация	8	1		-			7
3.	Власть, принятие решений и лидерство в организациях	8		1	-			7
4.	Коммуникационные процессы в организации	9		1	-			8
5.	Группа как субъект организационного поведения	9		1	-			8
6.	Организация как субъект поведения	10		1	-			9
7.	Перспективы организационного поведения	10			-			10
Контроль		3,8						
Всего		72	2	4	-	7	0,2	55

Курсовые работы

Примерная тематика курсовых работ (проектов)

1. Поведение как условие развития организации.
2. Ортобиоз (здоровый образ жизни): поведенческий аспект проблемы
3. Демотивация поведения сотрудников организации.
4. Поведение как функция организационных отношений.
5. Модели организационного поведения: причины проявления.
6. «Баланс власти» и поведение сотрудников организации.
7. «Двойные стандарты»: влияние на организационное поведение.
8. Моббинг и формы его проявления в организации.
9. Групповое поведение: особенности в российских компаниях.
10. Поведение в условиях организационного конфликта.
11. Стимулы и мотивы организационного поведения.
12. Поведенческий потенциал корпоративной культуры.
13. «Дефицит профессионализма»: некомпетентность и поведение.
14. Профессиональный стресс: поведенческий аспект.
15. Системный стресс и его влияние на поведение.
16. Синдром хронической усталости и его преодоление.
17. Буллинг: причины и формы его проявления в организации.
18. «Подсознательные монстры» поведения: страхи и фобии.
19. «Пространство» поведения сотрудника организации.
20. Организация рабочего места как фактор поведения.
21. «Служебный роман»: причина и результат возникновения.
22. Оценка результативности поведения сотрудника.
23. «Вредные люди» и как с ними работать.
24. Лидерское поведение в организации.
25. Правила управления временем как регуляторы поведения.

26. «Поглотители» и «Разрушители» времени в организации.
27. Образ времени как организатор поведения человека.
28. Матрица своевременности дел – оптимизатор поведения.
29. Технология создания личной ТМ-системы.
30. Суточный цикл работоспособности и поведение человека.
31. Временная организация рабочего дня и поведение персонала.
32. Внешнее и внутреннее время: стратегия поведения.
33. Время как память о прошедшем и поведение человека.
34. Время как понимание настоящего и поведение человека.
35. Время как предвидение будущего и поведение человека.
36. Время как ресурс организационного поведения.

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачёт на третьем курсе.*

Основная литература:

1. Виноградова, И.М. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И.М. Виноградова, В.И. Новичков, В.В. Семенова. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 96 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/72358>
2. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент", "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. : ил. - Библиогр.: с. 469-470 **4**; то же Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>
3. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70551>