

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 – 6,2 часа контактной нагрузки: лекционных 2 ч., практических 4 ч.; ИКР 0,2 ч.; контроль 3,8 ч., 62 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 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

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 и 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	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>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	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>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:

№ разд ела	Наименование разделов	Количество часов					
		Всего	Контактная работа				СР
			Л	ПЗ	ЛР	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	9
1.	Основы организационного поведения	8	1		-		8
2.	Личность и организация	9	1		-		8
3.	Власть, принятие решений и лидерство в организациях	9		1	-		8
4.	Коммуникационные процессы в организации	10		1	-		9
5.	Группа как субъект организационного поведения	10		1	-		9
6.	Организация как субъект поведения	11		1	-		10
7.	Перспективы организационного поведения	10			-		10
Контроль		3,8					
Всего		72	2	4	-	0,2	62

Курсовые работы не предусмотрены

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

Основная литература:

1. Голубкова, Ольга Александровна. Организационное поведение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 178 с. - (Бакалавр. Прикладной курс). - URL:<https://biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-433914#page/1> .
2. Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 378 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL:<https://biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-434452#page/1> .
3. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 527 с. - URL: <https://biblio-online.ru/book/9D14B0E7-BFE3-4F8C-8451-8081C3D0FA8C/organizacionnoe-povedenie>