

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 – 45,2 часа контактной нагрузки: лекционных 18 ч., практических 18 ч., КСР 9ч., ИКР 0,2 ч.; 26,8 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	Знать: - 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. Уметь: - выявлять проблемы своего образования; - ставить цели, планировать и организовать свой индивидуальный процесс образования;

		- 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. Владеть: - 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	знание основ современной философии концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умения применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знать: 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. Уметь: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом, разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом, анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений управлению персоналом. Владеть: современными технологиями управления персоналом и поведением персонала, навыками разработки и реализации стратегии управления персоналом.
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала Уметь: применять на практике принципы формирования системы и трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Владеть: навыками профориентации и профессионализации персонала

	резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников; составлять и распределять функции подразделений разного уровня Владеть: навыками разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом.
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Знать: способы диагностики организационной культуры Уметь: применять на практике диагностику организационной культуры; Обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации Владеть: навыками диагностики организационной культуры
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии использования функционально-стоимостного метода).	Знать: Основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода). Уметь:

	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	осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования с целью построения функциональных организационных структур управления организацией. Владеть: Навыками построения функциональных организационных структур управления организацией, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.
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	Знать: Структуру и виды организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях), технологии преодоления локального сопротивления изменениям. Уметь: Использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям для решения задач в области управления персоналом. Владеть: Навыками реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

Основные разделы дисциплины:

№ разд ела	Наименование разделов	Количество часов						
		Всего	Контактная работа					СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Основы организационного поведения	7	2	2	-			3
2.	Личность и организация	15	6	6	-			3
3.	Власть, принятие решений и лидерство в организациях	7	2	2	-			3
4.	Коммуникационные процессы в организации	7	2	2	-			3
5.	Группа как субъект организационного поведения	7	2	2	-			3
6.	Организация как субъект поведения	7	2	2	-			3
7.	Перспективы организационного поведения	7	2	2	-			2.8
Контроль		-						
Всего		72	18	18	-	9	0,2	26,8

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 в пятом семестре*

Основная литература:

1 Кочеткова, А.И., Кочетков, П.Н. Организационное поведение и организационное моделирование. В 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков [Электронный ресурс] :учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры .— М. : Издательство Юрайт, 2017.— URL:<https://biblio-online.ru/viewer/8D2DA310-03B1-46FF-A17E-66E39541CC68#page/1>

2.Кочеткова, А.И., Кочетков, П.Н.[Организационное поведение и Организационное моделирование. В 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы \[Электронный ресурс\] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры.](https://biblio-online.ru/viewer/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951#page/1) — М. : Издательство Юрайт, 2017.— URL:<https://biblio-online.ru/viewer/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951#page/1>