

АННОТАЦИЯ

1. Наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом:

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

2. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных научных представлений о закономерностях мышления и поведения индивидов и групп, обусловленного их принадлежностью к организации и ориентированного на ее оптимальное функционирование в рыночных условиях.

Задачи дисциплины:

анализ сущности, содержания и системы факторов организационного поведения субъекта;

исследование генезиса и эволюции научных концепций, школ и теорий в области организационного поведения, их места и роли в системе научного знания;

выявление закономерностей формирования и развития групп, в том числе управления внутрифирменными коммуникациями в организации;

конкретизация сущности, функций и основных механизмов стимулирования и мотивации, лидерства и руководства в организации;

раскрытие перспективных направлений развития организации и методологических основ управления изменениями и инновациями;

сравнительный анализ современных моделей формирования личности и персонального развития сотрудников в организации;

выявление особенностей поддержания и развития организационной (корпоративной) культуры современных мультинациональных компаний, а также основных правил и процедур международного бизнеса.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать (3) ¹ – основные этапы формирования и развития личности и профессиональных групп, специфике управления человеческими ресурсами с учетом различных (гендерного, этнического и иных) факторов
		Уметь (3) – осуществлять поиск и выбор оптимальных решений в стандартных и нестандартных ситуациях на основе анализа отечественного и зарубежного опыта, включая элементы корпоративной социальной ответственности
		Владеть (3) – навыками оценки поведения сотрудников с клиентами, обучения и воспитания персонала в соответствии с принятой в организации корпоративной стратегией

¹(3) – в скобках указан этап формирования компетенции из таблицы в п.7.2. (здесь и далее в таблице)

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1	владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать (1) – процессы групповой динамики и принципы формирования команд, типы организационной (корпоративной) культуры и основные элементы деловой репутации современных организаций
		Уметь (1) – выявлять и моделировать механизмы организационного поведения личности, стимулировать персонал к совместной деятельности и формированию продуктивных взаимоотношений
		Владеть (1) – навыками диагностики личностных, личностно-групповых и межгрупповых проблем, урегулирования и профилактики организационных конфликтов
ПК-2	владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать (1) – способы разрешения конфликтных ситуаций, основы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
		Уметь (1) – использовать способы разрешения конфликтных ситуаций, проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации
		Владеть (1) – способами разрешения конфликтных ситуаций, основами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы высшего образования

Учебная дисциплина «Организационное поведение» входит в базовую часть учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Международный менеджмент».

5. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы, всего – 144 часов.

Вид учебной работы	Всего часов / зачётных единиц		
	очное	очно-заочное	заочное
Контактная работа с преподавателем (всего)	64 / 2	24/ 0,67	10 / 0,28
В том числе:			
Занятия лекционного типа	32 / 0,89	16/ 0,44	6 / 0,17
Занятия семинарского типа	32 / 0,89	8/ 0,22	2 / 0,055
Консультации			2 / 0,055
Самостоятельная работа	44 / 1,22	84/ 2,33	125 / 3,47
Контроль	36 / 1	36 / 1	9 / 0,25
Форма контроля	экзамен	экзамен	экзамен
Общая трудоёмкость:	144 / 4	144 / 4	144 / 4

6. Краткое содержание дисциплины (модуля)

Наименование тем (разделов)
Тема 1.1. Введение в организационное поведение
Тема 1.2. Организационное поведение как мультидисциплинарная область науки
Тема 1.3. Личность в организации
Тема 2.1. Формирование группы и мотивация группового поведения
Тема 2.2. Лидерство в организации
Тема 2.3. Коммуникативное поведение и управление коммуникациями
Тема 2.4. Управление изменениями и нововведениями в организации
Тема 3.1. Персональное развитие в организации
Тема 3.2. Поведенческий маркетинг
Тема 3.3. Организационное поведение в международном бизнесе

7. Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Сущность и специфика организационного поведения субъекта.
2. Генезис и эволюция науки об организационном поведении.
3. Общая характеристика организационного поведения как науки: предмет, функции и концептуальные подходы.
4. Диалектика основных факторов становления и развития личности.
5. Типология современных работников (концепция Р. Киосаки): критический анализ.
6. Четырехфакторная модель культуры Г. Хофстеде и ее значение.
7. Особенности российского менталитета. «Русская душа»: мифы и реальность.
8. Основные модели организации финансово-трудовых отношений в России.
9. Понятие социальной стратификации. Социальная структура современного российского общества.
10. Проблемы и перспективы формирования среднего класса в России.

11. Жизненный цикл работника в организации и факторы его оптимизации.
12. Основные этапы и проблемы развития группы.
13. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её значение в управлении персоналом.
14. ERG-теория К. Альдерфера и её значение для организационно-управленческой деятельности.
15. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда и её значение для организационно-управленческой деятельности.
16. Двухфакторная теория Ф. Герцберга и её значение для организационно-управленческой деятельности.
17. Теория ожидания: сущность и значение для организационно-управленческой деятельности.
18. Теория справедливости (равенства): сущность и значение для организационно-управленческой деятельности.
19. Теория подкрепления мотива и модификации поведения: сущность и значение для организационно-управленческой деятельности.
20. Типология личности К.Г. Юнга и ее значение в современных условиях.
21. Классификация стилей управления К. Левина и ее современное значение.
22. Классификация стилей управления Т. Бойделла и ее современное значение.
23. Лидерство как организационно-управленческий феномен. Основные критерии и проблемы классификации лидеров в организации.
24. Теории лидерских черт: критический анализ.
25. Поведенческие теории лидерства: критический анализ.
26. Ситуационная концепция лидерства Ф. Фидлера и модель П. Герси – К. Бланчарда.
27. Гендерный аспект организационно-управленческой деятельности: теория и практика.
28. Экономические методы управления персоналом современной организации.
29. Административные методы управления персоналом современной организации.
30. Социально-психологические методы управления персоналом организации.
31. Информационно-рецептивный метод обучения персонала: сущность и содержание.
32. Репродуктивный метод обучения персонала: сущность и содержание.
33. Метод проблемного изложения: сущность и содержание.
34. Личный пример как метод воспитания: сущность и содержание.
35. Убеждение как метод воспитания: сущность и содержание.
36. Упражнение как метод воспитания: сущность и содержание.
37. Поощрение как метод воспитания: сущность и содержание.
38. Наказание как метод воспитания: сущность и содержание.
39. Социометрический анализ: содержание и прикладное значение.
40. Трансактный анализ: содержание и прикладное значение.
41. Классификация, типология конфликтов.
42. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов.
43. Методики анализа конфликта.
44. Предупреждение конфликтов в менеджменте организации.
45. Пять стратегий поведения в конфликте: конкуренция, уход, приспособление, сотрудничество, компромисс.