

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Организационное поведение
название

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент
код и наименование направления/ специальности

профиль (программа) подготовки, специализация
Менеджмент организации
наименование профилей

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Организационное поведение» являются: получение теоретических и практических знаний, умений и навыков в области поведения и взаимодействия людей в организации, а также поведения организации во внешней среде.

Задачи организационного поведения:

- дать представление об истории развития науки «Организационное поведение» и его практической значимости для менеджеров;
- рассмотреть уровни взаимодействия организации как социо-технической системы;
- раскрыть сущность организационной культуры и методов ее диагностики;
- изучить подходы зарубежных и отечественных ученых к индивидуальному поведению личности;
- выявить взаимосвязь между ролью человека и его поведением в организации;
- понять основы эффективного общения людей в организации;
- рассмотреть сущность группового взаимодействия в организации;
- изучить методы формирования сплоченных команд;
- научиться применять на практике методы исследования и управления поведением людей в организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Часть ОПОП: Б.1.Б.08.03

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ОПОП

Организационное поведение относится к циклу Базовой части. Организационное поведение – это мультидисциплина, в основу, которой положены основные методы и научные достижения таких дисциплин как: общая психология, социология, антропология, политология. Каждая научная дисциплина, ориентирована на свое специфическое направление в этой области знаний, в ней разработаны собственные система понятий, аналитическая структура и предмет изучения, призванные помочь менеджерам лучше понять самих себя, остальных людей и внешнее воздействие окружающего мира. Организационное поведение, используя достижения вышеназванных наук, преломляет их, учитывая специфику организации. Поэтому, изучение основ организационного поведения не возможно без знания таких дисциплин как: «Психология», «Основы менеджмента», «Управление человеческими ресурсами». Логическим продолжением курса являются такие дисциплины как: «Сравнительный менеджмент», «Персональный менеджмент», «Лидерство» и др. Таким образом, организационное поведение является неотъемлемым звеном в комплексе дисциплин подготовки по управлению персоналом.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции по ФГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
---	--------------------------	--

ОПК-4	<p>способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<p>Знать: Виды коммуникаций и делового общения как в устной, так и в письменной форме Код 31 (ОПК-4) –I</p> <p>Знать: Правила публичных выступлений и деловой переписки Код 32 (ОПК-4) –I</p> <p>Знать: Методы проведения переговоров и совещаний Код 33 (ОПК-4) –I</p> <p>Уметь: Выступать публично, вести переговоры и совещания в стандартных ситуациях Код У1 (ОПК-4) –I</p> <p>Уметь: осуществлять деловую переписку и, поддерживать электронные коммуникации в стандартных ситуациях Код У2 (ОПК-4) –I</p> <p>Уметь: осуществлять деловое общение и публичные выступления в ситуациях, требующих самостоятельного и творческого подхода Код У1 (ОПК-4) –II</p> <p>Уметь: самостоятельно вести переговоры, совещания, деловые коммуникации в ситуациях, требующих самостоятельного и творческого подхода Код У2 (ОПК-4) –II</p> <p>Уметь: предвидеть последствия осуществленных действий и нести за них ответственность Код У3 (ОПК-4) –II</p> <p>Владеть: методами делового общения, публичного выступления, ведения переговоров и совещаний Код В1 (ОПК-4) –II</p> <p>Владеть: навыками деловой переписки и электронных коммуникаций как в стандартных ситуациях профессиональной деятельности, так и в ситуациях, требующих самостоятельного и творческого подхода Код В2 (ОПК-4) –II</p>
ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти</p>	<p>Знать: основные теории мотивации, лидерства и виды власти</p>

	<p>для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Код 31 (ПК-1) –I Знать: принципы групповой и командной работы в организации Код 32 (ПК-1) –I Знать: сущность и виды организационной культуры Код 33 (ПК-1) –I Уметь: использовать различные подходы лидерства и власти для организации групповой работы Код У1 (ПК-1) –I Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры по заранее определенному плану в стандартной ситуации Код У2 (ПК-1) –I Владеть: методикой организации групповой и командной работы Код В1 (ПК-1) –I Владеть: методами аудита человеческих ресурсов Код В2 (ПК-1) –I Владеть: методами диагностики организационной культуры Код В3 (ПК-1) –I Знать: механизмы групповой динамики и командной работы в организации Код 31 (ПК-1) –II Знать: методы аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры Код 32 (ПК-1) –II Уметь: использовать различные подходы лидерства и власти для организации групповой и командной работы в ситуациях, требующих самостоятельного и творческого подхода Код У1 (ПК-1) –II Уметь: самостоятельно проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры как в стандартных ситуациях профессиональной деятельности, так и в ситуациях, требующих самостоятельного и творческого подхода</p>
--	--	--

		<p>Код У2 (ПК-1) –П Уметь: предвидеть последствия осуществленных действий и нести за них ответственность</p> <p>Код У3 (ПК-1) –П Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p>Код В1 (ПК-1) –П Владеть: навыками анализа и разработки предложений на основе полученных результатов аудита человеческих ресурсов</p> <p>Код В2 (ПК-1) –П Владеть: навыками анализа и разработки предложений на основе полученных результатов диагностики организационной культуры</p> <p>Код В3 (ПК-1) –П</p>
ПК-2	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Знать: различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Код З1 (ПК-2) –I Знать: современные технологии управления персоналом</p> <p>Код З2 (ПК-2) –I Уметь: выбирать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом</p> <p>Код У1 (ПК-2) –I Владеть: методикой разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом</p> <p>Код В1 (ПК-2) –I Знать: различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде</p>

		<p>Код 31 (ПК-2) –П Знать: современные технологии управления персоналом в межкультурной среде Код 32 (ПК-2) –П Уметь: выбирать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом в межкультурной среде Код У1 (ПК-2) –П Владеть: методикой разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом в межкультурной среде Код В1 (ПК-2) –П</p>
--	--	---

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание модуля «Организационное поведение» в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализации компетентного подхода включает в себя традиционные (лекции) образовательные технологии, активные (работа с кейсами, разбор ситуаций, деловые игры, презентация командной работы, тренинги и др.) и интерактивные (просмотр учебных видеofilьмов, подготовка мультимедийных презентаций) методы, а также самостоятельную внеаудиторную работу в соотношении 15%/25%/60%.

При наличии в группе студентов с ограниченными возможностями здоровья следует использовать адаптивные технологии при изучении дисциплины «Организационное поведение». При этом необходимо применять прежде всего личностно-ориентированный подход в обучении:

- оценивать психологическое состояние в течение всего занятия;
- выявить жизненный опыт обучаемого по изучаемой теме;
- применять дидактические материалы, позволяющие студенту использовать при выполнении заданий свой жизненный опыт;
- использовать различные варианты индивидуальной, парной и групповой работы для развития коммуникативных умений студентов;
- создать условия для формирования у студента самооценки, уверенности в своих силах;
- использовать индивидуальные творческие домашние задания;
- проводить рефлексию занятия (что узнали, что понравилось, что хотелось бы изменить и т.п.).

С этой целью можно применять следующие адаптивные технологии.

Для студентов с ограниченным слухом:

- использование разнообразных дидактических материалов (карточки, рисунки, письменное описание, схемы и т.п.) как помощь для понимания и решения поставленной задачи;
- использование видеоматериалов, которые дают возможность понять тему занятия и осуществить коммуникативные действия;
- использование письменных творческих заданий (написание сочинений, изложений, эссе по изучаемым темам);
- выполнение творческих заданий с учетом интересов самого обучаемого;
- выполнение письменных упражнений по грамматике;
- выполнение заданий на извлечение информации из текстов страноведческой и профессиональной направленности;
- выполнение тестовых заданий на понимание при чтении текстов;

- выполнение проектных заданий по изучаемым темам или по желанию.

Для студентов с ограниченным зрением:

- использование фильмов с целью восприятия на слух даваемой в них информации для последующего ее обсуждения;
- использование аудиоматериалов по изучаемым темам, имеющимся на кафедре;
- индивидуальное общение с преподавателем по изучаемому материалу;
- творческие задания по изучаемым темам или по личному желанию с учетом интересов обучаемого.

Необходимо учитывать, что:

1. Увеличивается время выполнения тестовых заданий; при необходимости снижаются требования предъявляемые к уровню знаний студентов; изменяется способ подачи информации (в зависимости от особенностей);

2. Предоставляются особые условия, в частности изменение в сторону увеличения сроков сдачи заданий, формы выполнения задания, его организации, способов представления результатов,

3. Изменяются методические приемы и технологии:

- применение модифицированных методик предъявления учебных заданий, предполагающих акцентирование внимания на их содержании, четкое разъяснение (часто повторяющееся, с выделением этапов выполнения);

- предъявление инструкций как в устной, так и в письменной форме;

- изменение дистанций по отношению к студентам во время объяснения задания, демонстрации результата.

4. Оценочная деятельность предполагает не оценку результатов учебной работы студента, а оценку качества самой работы. Основанием для оценки процесса, а в последующем и результатов обучения студентов является критерий относительной успешности, т.е. сравнение сегодняшних достижений обучающегося с теми, которые характеризовали его вчера.

5. Разработка индивидуального образовательного маршрута.

6. Искусственное создание ситуации успеха на занятиях по тем дисциплинам, которые являются сильной стороной такого студента, чтобы его товарищи иногда обращались к нему за помощью.

7. Предупреждение ситуаций, которые студент с ОВЗ не может самостоятельно преодолеть;

8. Побуждение студента с ОВЗ к самостоятельному поиску путей овладения профессией, самостоятельному преодолению трудностей в обучении, в том числе с опорой на окружающую среду.

Для активного восприятия обучающимися новых сведений и обязательной обратной связи в ходе изложения материала используются диалоги с лектором, ответы на вопросы лектора, решение предлагаемых им задач, сопоставление, оценка различных ответов. Для наиболее разнообразного представления материала и стимуляции активности обучающихся на лекциях и практических занятиях привлекаются электронная техника (видеопроекторы, интерактивные доски) и информационные технологии (презентации в PowerPoint, электронные пособия, энциклопедии и другие электронные ресурсы), аудиозаписи, видеозаписи.

Для развития самостоятельной активности в изучении материала обучающимся предлагается использование интернет-ресурсов (электронных каталогов, специализированных порталов и сайтов), подготовка к участию в коллоквиумах и дискуссиях по предлагаемым темам курса, выступление с докладами.

Основные формы проведения семинарских занятий: круглый стол, защита проекта, мини-конференция.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в курс «Организационное поведение». Методы исследования организационного поведения. Управление организационной культурой. Закономерности общения и взаимодействия людей в организации. Личностный аспект поведения человека. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Вхождение человека в

организацию. Групповая динамика в организации. Формирование команд и управление командами.

Разработчик рабочей программы:

Ерастова А. В., к.э.н., доцент кафедры менеджмента.