

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Организационное поведение
название

по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
код и наименование направления/ специальности

профиль (программа) подготовки, специализация
Государственная и муниципальная служба
наименование профилей

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. 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.

1.2. 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 ВПО

2.1. Цикл (раздел) ОПОП: Б.1.В.14

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ОПОП

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: «Социология», «Культурология», «Философия» Логическим продолжением курса являются такие дисциплины как: «Служебная этика и управление конфликтами», «Деловые коммуникации», «Управление изменениями и развитием организации», и др. Таким образом, организационное поведение является неотъемлемым звеном в комплексе дисциплин подготовки профессиональных государственных служащих.

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)
ПК-2	Владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	<p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</p> <p>- типы организационной культуры и методы ее формирования;</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> <p>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <p>- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p> <p>Владеть: - методами формирования команд и групп;</p> <p>- инструментарием для диагностики, формирования и изменения организационной культуры;</p> <p>- методами диагностики и разрешения организационных конфликтов;</p>
ПК-9	Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;	
ПК-10	Способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	
ПК-19	Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в курс «Организационное поведение». Организация. Уровни взаимодействия организации. Организационная культура и поведение. 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. Организационное развитие и управление нововведениями.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с требованиями ФГОС ВПО 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 30%/30%/40%.

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.

Разработчик рабочей программы:

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