

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Организационное поведение»
по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение» занимают особое место в ряду учебных дисциплин разных направлений, особенно управление персоналом, поскольку деятельность человека всегда находится под влиянием внешних условий, изменчивость которых в последнее время стало обычным процессом. Изложение закономерностей мотивирования персонала, управления индивидуальным поведением, группами, организационными процессами, формирования организационной культуры объединены единой целью: все в организации должно выполняться в срок с высоким качеством.

Цель освоения дисциплины:

Изучение теоретических основ и методических аспектов организационного поведения, понимание его сущности, основных задач и тенденций развития, а также возможностей практического использования теоретических знаний при организации и планировании профессиональной деятельности персонала организации со стороны менеджера, в том числе управления, власти и политики, информации и коммуникаций, принятию решений, конфликтов и переговоров, к изменений, инноваций и стресса.

Задачи освоения дисциплины:

- получение представления о феномене организационного поведения, изменения парадигм организационного поведения;
- получение знаний по глобальным аспектам организационного поведения: культурное разнообразие, ценности и национальная культура, многонациональный состав рабочей силы;
- получение информации и знаний о разнообразии рабочей силы, демографических различиях, индивидуальных особенностях личности;
- получение знаний об управлении группами; о командной работе и производительности на рабочем месте;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина Б1.Б.23 «Организационное поведение» читается на 3 курсе в 5-ом семестре очной формы обучения, на 4 курсе в 7-м семестре заочной формы обучения, является базовой дисциплиной учебного плана. До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик) с формированием компетенций ОК-6, ОПК-7, ПК-6, ПК-30, ПК-31; (или их части):

Заочная форма обучения – Технология командообразования, основы проектного управления, теория организации, основы организации труда и др.

Очная форма обучения: психологические основы управления персоналом; основы проектного управления, технологии командообразования и др.

Дисциплина «Организационное поведение» является предшествующей:

Заочная форма обучения – управление развитием персонала, стресс-менеджмент; тайм-менеджмент, преддипломная практика, защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты и др.

Очная форма обучения – кадровая и социальная политика, теория организации, профессиография, преддипломная практика, защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты и др.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<p>ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: основные концепции организационной культуры, функции и ее составные части Уметь: Формулировать культурные правила и роли Владеть: Навыками кооперации с коллегами разных национальностей, религиозных убеждений</p>
<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Знать: основные типы команд, природу командной работы и принципы формирования команды Уметь: формировать команду и постоянно совершенствовать командные процессы Владеть: навыками организации и координации взаимодействия кросс-культурных команд</p>
<p>ПК-6 знанием 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 профессионального развития персонала; формы обучения персонала; принципы организации работы с кадровым резервом Уметь: формировать рабочие программы для обучения; составлять программы повышения квалификации; анализировать потребность в карьерном росте персонала организации Владеть: технологиями управления карьерой; методами профессионального обучения</p>
<p>ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в трудовом коллективе; Уметь: разрешать трудовые споры и конфликты; Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами;</p>
<p>ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения,</p>	<p>Знать: основы морально-психологического климата коллектива; основы прикладной социологии ; Уметь: проводить оценку производительности ; подбирать высокоэффективную команду. Владеть: владеть параметрами и стандартами оценки производительности; владеть инструментами прикладной социологии для формирования</p>

морально-психологический климат), уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	сплоченного коллектива
--	------------------------

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 2

4.2. по видам учебной работы (в часах) – 72 часа

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе изучения дисциплины используются как традиционные методы и формы обучения (лекции, в т.ч. с элементами проблемного изложения, практические занятия, самостоятельная работа), так и интерактивные формы проведения занятий (дискуссии, деловые игры, решение ситуационных задач и др.).

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: самостоятельная работа, сопряженная с основными аудиторными занятиями (проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины); подготовка к тестированию; самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций, творческих контактов, сдаче экзамена; внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: тестирование, написание рецензий на статьи в научных журналах по направлению, подготовка докладов и рефератов, устный опрос на семинарском занятии, деловая игра.

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачет