

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающихся: - комплексных знаний о возникновении и состоянии специфики организационного поведения в России и за рубежом; - навыков по организации и использованию закономерностей поведения рабочей группы и организационной среды с точки зрения перспективного развития организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Организационное поведение» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Методика обучения английскому языку», «Методика обучения экономике», «Педагогика», «Активные методы обучения гуманитарным дисциплинам», «Взаимодействие школы и современной семьи», «Внеклассная работа по экономике», «Иноязычный педагогический дискурс», «Контроллинг и налоговый учет в образовании», «Менеджмент», «Национальные модели рыночной экономики», «Организационная культура образовательного учреждения», «Основы теории языка», «Современные технологии оценки учебных достижений учащихся», «Теория организации», «Теория языковой личности», «Экономика образования», «Экономика общественного сектора», «Экономика предприятия», «Языкознание», прохождения практик «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (Ознакомительная)», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);
- способностью организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности (ПК-7).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные категории и понятия курса;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- основные теории мотивации для решения управленческих задач по кадровому направлению деятельности; типологию власти и лидерства в системе организации;

уметь

- самостоятельно прорабатывать лекционный материал, учебники, учебные пособия, научную литературу, периодическую печать, ресурсы Интернет; выполнять письменные и устные задания в рамках дисциплины;
- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать различные методы мотивации, категории власти;

владеть

– навыками сбора, систематизации, оценки и коммуникативными навыками; навыками подготовки и осуществления деловой коммуникации;
– современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами мотивации труда персонала для эффективного организационного развития; технологиями формирования активности к трудовой деятельности.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 42 ч., СРС – 66 ч.),
распределение по семестрам – 10,
форма и место отчётности – зачёт (10 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Теоретико-методологические основы дисциплины.

Возникновение организационного поведения как науки. Понятие и сущность организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Область исследования и разработок организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Взаимосвязь деловой среды организации и человека. Персональное развитие организации. Анализ и конструирование организации.

Личность и группа в организационной среде..

Формирование группового поведения в организации. Группы, классификация и основные характеристики. Проблема групп. Характеристики внутригрупповых отношений. Воздействие норм группы на поведение человека. Ценностей группы, как нормативную базу морали. Взаимодействие индивида и группы. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс. Стадии формирования коллектива и этапы формирования эффективной команды. Организация внутреннего культурного контекста рабочей группы, ее субкультуры. Организация консультационного взаимодействия с командой. Развитие группы как социальной общности. Управление становлением системы человеческих ресурсов организации. Пятиступенчатая модель формирования группы Б.В. Такмана

Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность.

Поведенческий маркетинг. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Понятие и функции организационной культуры. Типы и уровни организационных культур. Организационная культура на макро- и на микро- уровне в системе организации. Структура организационной культуры в системе организационного поведения: атрибуты, типы организационных обрядов. Методы формирования поддержания и развития организационной культуры. Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса. Психологические закономерности мотивации поведения работников. Активность и направленность работы в рабочей среде. Принципы стимулирования трудовой активности персонала. Влияние темперамента, характера, возрастных и гендерных особенностей человека на эффективность трудовой деятельности в рабоче-организационной среде. Мотивация и стимулирование труда. Механизмы и инструменты мотивации персонала.

6. Разработчик

Гапоненко Юлия Владимировна, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

