

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование целостного представления об особенностях поведения людей в 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 «Культурология», «Философия», «История экономики и экономических учений», «Мировая экономика», «Экономика и социология труда», «Экономика общественного сектора», «Экономическая теория».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– способностью использовать основы философских и социогуманитарных знаний для формирования научного мировоззрения (ОК-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные подходы к пониманию поведения людей в организации, особенности группового характера, механизмы формирования команды;
- причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения;
- понятие и этапы аудита поведения в организации;

уметь

- определять особенности группового характера;
- определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям;
- определять стратегии развития поведения людей в организации;

владеть

- навыками формирования групп;
- навыками поведения при изменениях в организации;
- навыками регулирования поведения в организации.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 14 ч., СРС – 90 ч.),

распределение по семестрам – 4 курс, лето,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (4 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Личность, группа и организация.

Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации. Научные основы объяснения поведения людей: разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности, психологические теории поведения. Личность и организация: понятие и модели личности, формы поведения сотрудников в адаптационный период. Группа в организации: группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы.

Социальное поведение и изменение организации. Регулирование организационного поведения.

Социальное поведение и изменение организации: понятие социального поведения организации, социальное поведение и экономические результаты деятельности компаний, теоретические основы социально-ответственного поведения компаний, современная парадигма социального поведения бизнес-организаций. Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника. Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией, коммуникационные процессы в организации, Социальное поведение и изменение организации: понятие социального поведения организации, социальное поведение и экономические результаты деятельности компаний, теоретические основы социально-ответственного поведения компаний, современная парадигма социального поведения бизнес-организаций. Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника. Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией, коммуникационные процессы в организации.

Аудит поведения. Организационное поведение в перспективе.

Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения, стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления, оценка результатов внедрения. Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения. Будущее организационного поведения.

6. Разработчик

Гомаюнова Тамара Михайловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и экономики образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».