Аннотация
к рабочей программе дисциплины «Теория менеджмента. Организационное поведение»
Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
(профиль «Логистика»)

1. Цели освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование системы знаний и комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

Основные задачи дисциплины:

- формирование подхода к проблеме управления поведением людей в процессе трудовой деятельности, включающей исследование влияния социально биологических и социально психологических факторов;
- изучение основ формирования формальных и неформальных структур в организации;
- определение роли и места неформальной группы и ее лидера в трудовом процессе;
- изучение теоретических основ и практических рекомендаций по организации коммуникативных и мотивационных процессов в коллективе людей;
- ознакомление с проблемами организационного поведения в международном бизнесе и проведение поведенческого маркетинга.

Задачами дисциплины являются также формирование у студентов на базе изучения теоретических основ поведения человека и группы практических навыков: общения и мотивации; разрешения конфликтов и отношения к нововведениям; умения управлять своим поведением для достижения эффективности и результативности работы.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)

Дисциплина «Теория менеджмента: организационное поведение» входит в базовую часть ОПОП.

Данный курс является предшествующим для следующих учебных дисциплин: «Бизнес-планирование», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент предприятий и организаций», «Инновационный менеджмент» и «Стратегический менеджмент».

Изучение данной дисциплины опирается на знание таких дисциплин, как «Философия», «Социология», «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Теория менеджмента. История управленческой мысли», «Теория менеджмента. Теория организации».

Дисциплина «Теория менеджмента. Организационное поведение» взаимосвязана с другими образовательными компонентами подготовки бакалавров, такими как «Управление проектами».

Взаимосвязи проявляются в том, что каждая из дисциплин, с разных точек зрения, исследует проблемы и специфику деятельности предприятий (организаций) в современных конкурентных экономических условиях.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В соответствии с требованиями основной образовательной программы подготовки бакалавра в результате изучения дисциплины «Теория менеджмента. Организационное поведение» студент должен обладать

общепрофессиональными компетенциями:

способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

профессиональными компетенциями:

владением 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 (ПК-1).

способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли (ПК-9).

В результате освоения дисциплины «Теория менеджмента. Организационное поведение» студенты должны

Знать:

- основные принципы индивидуального и группового принятия решений;
- основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности;
- классические и современные теории мотивации.
- основные психические свойства личности;
- виды человеческого общения;
- основные теории лидерства, мотивации, формирования группы;
- методы управления поведением в организации;
- особенности организационного поведения в сфере международного бизнеса;

Уметь:

- принимать решения о профессиональной пригодности работников с учетом характеристики их способностей и личностных качеств;
- преодолевать барьеры взаимодействия и общения людей;
- предупреждать негативное влияние ложных представлений и стереотипов на характер принимаемых управленческих решений.
- провести исследование психологических свойств личности, социально-психологического климата в рабочей группе;
- определять потребности работников;
- прогнозировать развитие конфликтов и предотвращать нежелательные формы их проявления;
- управлять стрессом на уровне организации;

Владеть:

- методами анализа причин и поступков (индивидуальных и групповых) поведения людей в организации;
- методами формирования навыков управления поведением подчиненных и своим собственным.
- навыками интерпретации полученных в процессе анализа результатов и формулирования выводов и рекомендаций по поведению сотрудников в организации.
- навыками применения различных видов мотивации работников в соответствии с их психологическими типами;
- навыками формирования и анализа организационной культуры;
- навыками использования различных стилей лидерства для повышения эффективности деятельности организации.

Рабочая программа дисциплины предусматривает изучение следующих тем:

Тема 1. Предмет, цели и задачи дисциплины и ее связь с другими областями знаний.

Определение предмета дисциплины. Синтез двух основных линий рассмотрения поведения в организациях: с позиции теории организации и управления и с позиции организационной психологии. Практическая значимость: объяснение, предвидение и управление поведением.

История дисциплины. Организационное поведение и классическая теория менеджмента. Организационное поведение - эффект неформальной группы. Организационное поведение и концепция «Человеческие отношения». Организационное поведение и личность (гуманистическая организационная психология). Организационное поведение как культурный феномен (организационная культурология). Современные поведенческие методики и техники тренинга. Связь дисциплины с другими областями знаний.

Тема 2. Основные принципы понимания организационных процессов

Системная двойственность организационных процессов: натуральное и рациональное, социальное и техническое, открытость и закрытость, формальное и неформализованное. Масштабность организационных процессов: микро-, мезо- и макропроцессы.

Тема 3. Организационное поведение и его уровни

Поведение людей как основная составляющая организационных процессов. Отношения и субъекты организационного поведения: личность, индивид и группа (микроуровень); должностные лица и сотрудники, междепартаментальные отношения (мезоуровень); отношения между официальными представителями, отношения между отдельными организациями (макроуровень). Эффективность организации и ее критерии. Целевой и системный подходы к оценке эффективности организации. Организационное поведение как средство повышения эффективности организации.

Тема 4. Группы в организации

Разновидности групп организации: неформальная группа, команда и др. Неформальная группа, ее критерии, условия и стадии формирования. Групповые ценности и нормы, роли и ожидания, контроль и лидерство. Связность и сплоченность неформальной группы. Сплоченные группы и менеджмент: доминирующие коалиции, клики, рабочие констелляции. Индивид и группа. Защитный комплекс личности в группе. Конфликтность в группе. Межличностные отношения в группе. Влияние группы на личность. Межгрупповые конфликты в организации.

Тема 5. Организационное поведение и его формализация

Формализация и управление организационным поведением. Зависимость формализации организационного поведения от стадии развития, размера и технологии организации. Формализация и бюрократизация. Принципы бюрократической и «человеческой организации». Девиантность организационного поведения в бюрократической организации.

Тема 6. Организационное проектирование

Департаментализация и организационное проектирование. Формальная документация, регулирующая поведение в организациях.

Проектирование рабочих заданий с учетом трудовых аттитюд. Психологические оценки рабочих заданий.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации. Структура коммуникации.

Понятие коммуникации: качества, действия и отношения. Потребность менеджеров в неформальных коммуникациях. Проблема формализации коммуникативных процессов (M I S). Сети формальных и неформальных коммуникаций. Основные фрагменты коммуникативных сетей, их возможности и слабые стороны. Комитеты, комиссия, оперативные рабочие группы, матричные структурные формы. Менеджеры-интеграторы: сочетание формальных и неформальных стимулов поведения. Структурная природа конфликтов (штаб и линия).

Тема 8. Организационное поведение и политика организации

Отношения человека и организации, история проблемы. Организационное поведение как предмет социальной политики организации. Основные сферы действия кадровой политики организации. Профессиональная и моральная карьеры. «Система карьеры» и «система занятости». Правила организации и система мер адаптации работников к условиям и правилам организации на примере промышленной фирмы. Практика развития: тренинг и обучение,

Тема 9. Организационное поведение и корпоративная культура

Понятие и функции корпоративной культуры. Показатели, по которым определяется корпоративная культура. Виды корпоративной культуры и поведение участников. Культурный фон организации и его влияние на организационное поведение. Сильный и слабый культурный фон.

Тема 10. Изменения в организации. Сопротивление изменениям.

Причины изменений в организациях. Наиболее типичные изменения, происходящие в организациях. Влияние изменений на организационное поведение. Внутренние движущие силы организации. Личностные факторы сопротивления. Системные (организационные) факторы, препятствующие изменениям. Противодействие сопротивлению. Организационное развитие: методы совершенствования организационного поведения.

Тема 11. Организационное поведение и жизненный цикл организации

Теории жизненного цикла организации. Влияние стадий жизненного цикла на организационное поведение. Стадии роста по Дж. Липпиту и поведение в организации. Модель кризисов жизненного цикла по Л. Грейнеру. Организационное поведение и упадок организации. Дезорганизационное поведение.

Тема 12. Представительские отношения и организационное поведение

Организационное поведение в общей и специфической среде организации. Представительские отношения и организационные субъекты. Юридические нормы представительских отношений. Поведение в рамках типичных представительских отношений: продажа, обслуживание клиентов, переговоры.

Тема 13. Поведение организаций в меняющейся среде

Организационное поведение как функция состояния среды. Типы состояния среды и поведение организаций. Гипертурбулентная среда и социальная сортировка в российских условиях. Социальная экспертиза организационных проектов как метод прогнозирования организационного поведения.