

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Организационное поведение государственных и муниципальных служащих»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» является получение студентами теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков в области управления поведением людей на предприятии, которые смогут использовать в своей будущей работе.

Дисциплина имеет явно выраженную практическую направленность и выступает как инструмент освоения конкретных управленческих технологий и навыков. В ней раскрывается актуальная для руководителей проблема влияния организационной культуры на эффективность организации, дилемма мотивации и результативности функционирования организации, особо рассматривается организационное поведение в международном контексте и взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации.

Современный руководитель должен владеть как навыками лидерства, так и умениями, позволяющими осуществлять регулярный менеджмент. Владение профессиональными навыками менеджмента, наряду с общетеоретической и специальной подготовкой в различных областях бизнеса, характеризует как общую управленческую культуру менеджера, так и реальную способность к руководству людьми и организациями.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

Основными задачами дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» являются:

формирование знаний о различных подходах к управлению человеческим потенциалом организации;

овладение приемами и навыками оценки внутреннего (социально-психологического) состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала;

освоение принципов выбора оптимального стиля лидерства;

изучение источников, а также способов формирования и развития организационной культуры;

приобретение практических навыков по мотивации персонала;

получение необходимых знаний для правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости, для использования при формировании команд типологических профилей личности;

овладение навыками управления конфликтными ситуациями;

формирование знаний, необходимых менеджеру для работы в многонациональном коллективе в условиях глобализации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам по выбору профессионального блока вариативной части и является логическим продолжением основных положений теории менеджмента, тесно связана с другими дисциплинами. Для освоения данной дисциплины необходимы знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения на уровне следующих предметов: «Общий менеджмент», «Лидерство», «Управление инновационными проектами».

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Дисциплина «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих»

относится к блоку дисциплин, обеспечивающих базовую подготовку магистра для направления 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Эффективный анализ организационного поведения государственных и муниципальных служащих обеспечивают изучение следующих дисциплин: «Общий менеджмент», «Лидерство», «Управление инновационными проектами», проведение различных видов практик, написания магистерской диссертации.

Синтез вышеуказанных дисциплин общенаучного и профессионального цикла дает магистранту системные и углубленные знания, умения и компетенции в рамках изучаемой учебной дисциплины.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции	Наименование компетенции	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОК-7	способностью понимать значение культуры как формы человеческого существования и руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – базовые понятия организационного поведения, их взаимосвязь и взаимообусловленность; – теории поведения человека в организации.. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать систему знаний в области управления поведением людей на предприятии (компании); – использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами оценки внутреннего (социально-психологического) состояния предприятия (компании) с точки зрения человеческого потенциала; – принципами выбора оптимального стиля лидерства.
ПК-2	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации; – социальные механизмы взаимодействия личности и организации; – основные построения систем мотивации персонала в организации; – способы управления

		<p>конфликтными ситуациями с целью минимизации их отрицательного влияния и максимизации положительного эффекта.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать различные стили лидерства для повышения эффективности деятельности организации, – применять практические навыки по мотивации персонала; – использовать при формировании команд типологические профили личности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способами формирования и развития организационной культуры с целью управления поведением групп; – компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности.
ПК-37	<p>способностью осуществлять профессиональную консалтинговую деятельность, избирать методический инструментарий консультирования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – социальные механизмы взаимодействия личности и организации; – основные построения систем мотивации персонала в организации; – способы управления конфликтными ситуациями с целью минимизации их отрицательного влияния и максимизации положительного эффекта; – источники, способы формирования и развития организационной культуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать различные стили лидерства для повышения эффективности деятельности организации, – применять практические навыки по мотивации персонала; – использовать при формировании команд типологические профили личности; – анализировать организационное поведение в системе международного бизнеса.

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципами выбора оптимального стиля лидерства; – навыками управления конфликтными ситуациями, учитывая возможности группового влияния; – методами, основными приемами исследовательской деятельности; – способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.
ПК-63	<p>способностью разрабатывать эффективную стратегию взаимодействия власти и бизнеса на основе диагностики внутреннего потенциала региона и изучения факторов его внешней среды</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации; – социальные механизмы взаимодействия личности и организации; – источники, способы формирования и развития организационной культуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать различные стили лидерства для повышения эффективности деятельности организации, – использовать при формировании команд типологические профили личности; – использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения управленческих задач, – анализировать организационное поведение в системе международного бизнеса. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками управления конфликтными ситуациями, учитывая возможности группового влияния; – навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области управления, профессиональной аргументации при разборе стандартных и нестандартных ситуаций в сфере управления поведением индивидуумов и групп.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

Тема 1.1. Теории поведения человека в организации.

Тема 1.2. Организация как система: анализ и конструирование.

Тема 1.3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении.

Тема 1.4. Коммуникативное поведение человека в организации.

Тема 1.5. Мотивация и результативность организации.

Тема 1.6. Лидерство в организации.

Раздел 2. Управление развитием организации.

Тема 2.1. Персональное развитие в организации.

Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации.

Тема 2.3. Управление поведением группы.

Тема 2.4 Влияние организационной культуры на эффективность организации

Тема 2.5 Управление изменениями и нововведениями в организации

Тема 2.6 Управление поведением организации

Тема 2.7 Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации

Тема 2.8 Поведенческий маркетинг в международных бизнес-коммуникациях.

Тема 2.9 Организационное поведение в системе международного бизнеса

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Форма проведения лекционных занятий - лекция-консультация. Она предполагает предварительное ознакомление студентов с основной и дополнительной литературой с целью обсуждения на занятии наиболее сложных для усвоения аспектов соответствующей темы. Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчики рабочей программы учебной дисциплины:
доцент, к.э.н., доц. Л. А. Воробьева