

**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)
ОНК-2	способность анализировать и оценивать философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач;	<b>ЗНАТЬ:</b> – базовые понятия организационного поведения, их взаимосвязь и взаимообусловленность; – теории поведения человека в организации; – основы современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации; – 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; – основы поведенческого маркетинга.
ОНК-6	владение фундаментальными разделами математики, необходимыми для решения научно- исследовательских и практических задач в профессиональной области;	
ИК-1	владение нормами русского литературного языка и функциональными стилями речи; способность демонстрировать в речевом общении личную и профессиональную культуру, духовно-нравственные убеждения; умение ставить и решать коммуникативные задачи во всех сферах общения, управлять процессами информационного обмена в различных коммуникативных средах;	
ИК-2	владение иностранным языком в устной и письменной форме для осуществления коммуникации в учебной, научной, профессиональной и	

	социально-культурной сферах общения; владение терминологией специальности на иностранном языке; умение готовить публикации, проводить презентации, вести дискуссии и защищать представленную работу на иностранном языке;	области управления поведением людей на предприятии (компании); – использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости;
ИК-3	владение навыками использования программных средств и работы в компьютерных сетях, использования ресурсов Интернет, владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации;	– стимулировать персональное развитие в организации; – использовать различные стили лидерства для повышения эффективности деятельности организации, – применять практические навыки по мотивации персонала;
ИК-6	способность использовать полученные экономические знания в контексте своей социальной и профессиональной деятельности;	– использовать при формировании команд типологические профили личности; – выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области управления поведением людей на предприятии;
ИК-7	владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий;	– использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения управленческих задач,
СК-1	способствовать к творчеству, порождению инновационных идей, выдвижению самостоятельных гипотез;	– систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области организационного поведения, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в сфере менеджмента;
СК-2	способность к поиску, критическому анализу, обобщению и систематизации научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных путей и методов их достижения;	– анализировать организационное поведение в системе международного бизнеса.
ПК-3	способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления, управления качеством инновационных проектов;	<b>ВЛАДЕТЬ:</b> – приемами оценки внутреннего (социально-психологического) состояния предприятия

ПК-5	способность критически анализировать современные проблемы инноватики, ставить задачи и разрабатывать программы исследований, интерпретировать, представлять и применять полученные результаты;	(компании) с точки зрения человеческого потенциала; – принципами выбора оптимального стиля лидерства; – навыками управления конфликтными ситуациями, учитывая возможности группового влияния;
ПК-6	способность руководить научно-исследовательской работой студентов, проводить учебные занятия в соответствующей области;	– способами формирования и развития организационной культуры с целью управления поведением групп; – навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области управления,
ПК-8	способность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия; способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива; способность находить и принимать управленческие решения;	профессиональной аргументации при разборе стандартных и нестандартных ситуаций в сфере управления поведением индивидуумов и групп; – методами, основными приемами исследовательской деятельности; – способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; – компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности.
ПК-9	способность разработать план и программу организации инновационной деятельности научно- производственного подразделения, осуществлять технико-экономическое обоснование инновационных проектов и программ	

#### 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*