

Аннотация дисциплины Б.1.1.15 Дисциплина. Менеджмент персонала и организационное поведение

Дисциплина "Менеджмент персонала и организационное поведение" изучается обучающимися по основной профессиональной образовательной программе "Организация и управление бизнесом" направления подготовки "38.03.02 Менеджмент".

Дисциплина изучается в 3 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 144/4 часов/з.ед. Самостоятельная работа заключается в выполнении работ, указанных в разделе 4.

В ходе изучения дисциплины осуществляется текущий контроль в форме технологии рейтингового контроля в соответствии с технологической карты дисциплины, размещенной на электронном курсе, а также промежуточный контроль в форме экзамен.

Целью изучения дисциплины является формирование следующих компетенций:

1. ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
2. УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

В ходе изучения дисциплины последовательно рассматриваются темы:

1. Этапы развития концепции управления персоналом. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием
2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом
Понятия «кадровая политика» и «кадровая стратегия». Виды кадровой политики и ее формирование.
3. Функции менеджмента персонала. Роль и место службы управления персоналом в общей структуре организации. Количественный и качественный состав службы управления персоналом. Роль линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.
4. Формирование кадрового состава организации. Сущность кадрового планирования. Характеристика уровней и требований к кадровому планированию. Прогнозирование и определение потребности организации в персонале. Маркетинг персонала.
5. Проблема адаптации персонала. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
Основные мероприятия по адаптации персонала. Виды адаптации персонала.
6. Стимулирование труда. Мотивы, потребности, стимулы. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Современные подходы к формированию мотивационной системы организации. Материальное и нематериальное стимулирование. Компенсационная политика организации
7. Организационное поведение в системе наук об управлении человеческими ресурсами. Субъекты организационного поведения. Предпосылки и исторические этапы становления и развития организационного поведения в системе наук об управлении человеческими ресурсами в России и за рубежом.
8. Лидер как элемент упорядочивания системы. Роли лидера и функции лидера. Личностные качества и навыки лидера. Формальное и неформальное лидерство. Эффективный и неэффективный руководитель. Стили лидерства.
9. Эмоциональный интеллект. Применение в менеджменте персонала. Профилактика профессиональной деформации и выгорания.
10. Управление конфликтами в коллективе. Методы и модели управления конфликтами

Основными стратегическими образовательными технологиями являются: дискуссионные, игровые процедуры, лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения, тренинговые.

В рамках указанных технологий применяются тактические образовательные технологии: case-study, деловая игра, классическая лекция, проблемная лекция, ролевая игра.