\СИЛЛАБУС

Философия управления и менеджмента

3 кредита, Тип дисциплины: элективный

Цели и задачи дисциплины:

Цель: ознакомить магистрантов с современными теориями управления и менеджмента для консультирования и организационного поведения.

Задачи:

- воспитать и развить у магистрантов как у будущих управленцев творческий подход к профессиональной деятельности;

- ознакомление с сущностью и содержанием консультационной деятельности и органи-зационного поведения;

- указать на возможности поиска новых форм организации управления и организаци-онного поведения на научной основе;

- рассмотреть и проанализировать различные методы оценки результативности управ-ленческого консультирования и организационного поведения;

- направление самостоятельной работы докторантов на творческое использование по-лученных знаний в решении жизненных ситуаций.

Компетенции (результаты обучения):

- инструментальные:

- владеть культурой мышления для изучения управленческого консультирования и ор-ганизационного поведения;

- уметь в письменной и устной речи правильно и убедительно излагать результаты изучения курса управленческого консультирования и организационного поведения.

- межличностные:

- развивать опыт коммуникативного и культурного опыта в межличностном общении при обсуждении роли управленческого консультирования и организационного поведения;

- уяснить опыт субект-субъектных отношений в управленческом консультировании и организационномо поведении.

- системные:

- определить мировоззренческие аспекты и методологические подходы к изучению управленческого консультирования и организационного поведения;

- развить навыки анализа фундаментальных вопросов управленческого консультирова-ния и организационного поведения;

- выработать навыки и умения ориентации в системе категорий и терминологии управ-ленческого консультирования и организационного поведения;

- развить умения и навыки работы с текстами управленческого консультирования и ор-ганизационного поведения.

Предметные компетенции:

- уметь использовать в профессиональной деятельности знание традиционных и со-временных проблем управленческого консультирования и организационного поведения;

- освоить культуру понятийного мышления управленческого консультирования и организационного поведения;

- владеть приемами и методами устного и письменного изложения базовых знаний управленческого консультирования и организационного поведения;

- работать с текстами управленческого консультирования и организационного поведе-ния, и их смысловыми конструкциями;

- развить способность реферирования и аннотирования литературы в области управ-ленческого консультирования и организационного поведения (в том числе на иностран-ном языке).

Пререквизиты: нет.

Постреквизиты: актуальные проблемы философской антропологии, современная глобальная цивилизация.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Модуль 1 Введение в философию управления и менеджмента

1 Лекция 1. Предмет, цели, задачи философия управления и менеджмента 2 Практическое занятие 1. 1. Предмет, цели и задачи философия управле-ния и менеджмента 2. История формирования философия управле-ния и менеджмента 3. Виды и особенности управления и менедж-мента 4. 1 10 СРСП 1. 1. Что такое философия управления и менедж-мента 1. История формирования управленческого консультирования. 1 4

2 Лекция 2. Организация процесса управленческо-го консультирования 2 Практическое занятие 2 1. Понятие процесса управленческого кон-сультирования. 2. Основные этапы процесса консультирования. 1 10 СРСП 2. 2. Управленческое консультирование в Казах-стане. 3. Мое мнение о причинах возникновения необ-ходимости управленческого консультирования.. 1 4

3 Лекция 3 Управленческий консультант и крите-рии его профессионализма 2 Практическое занятие 3. 1 10

1. Понятия «консультационная деятельность», «консультант» и «клиент». 2. Критерии профессионализма консультанта. 3. Задачи и функции консультанта. 4. Виды консультантов. СРСП 3 4. Управленческий консультант: каким он дол-жен быть? 5. Характеристика методов работы консультан-та. 1 4

4 Лекция 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества 2 Практическое занятие 4. 1. Выбор консультационной организации. 2. Принципы организации консультант-клиентских отношений. 3. Анализ, формулировка и решение проблем. 1 10 СРСП 4. 6. Как правильно выбрать консультанта и кон-салтинговую фирму? 7. Этика консультационных отношений. 1 4

5 Лекция 5. Методы управленческого консульти-рования 2 Практическое занятие 5. 1. Методы получения первичной информации об организации: наблюдение, интервью, письменные вопросники, беседа, анализ документов. 2. Методы анализа полученных первичных дан-ных: анализ организационной структуры клиентской бизнес-организации, метод контент-анализа, метод графа проблем, метод оценки организационного развития. 3. Предварительная и основная диагностика. 1 10 СРСП 5. 8. Характеристика профессионализма консуль-танта. 9. Что такое управление коммуникациями?. 1 4

6 Лекция 6. Методы управленческого консульти-рования 2 Практическое занятие 6. 4. Методы анализа диагностической информации об организации. 5. Специальные методы управленческого кон-сультирования. 1 10 СРСП 6. 10. Каким должен быть руководитель организа-ции? 11. Имидж руководителя как фактор развития организации. 1 4

7 Лекция 7 Коучинг как новая форма консультаци-онной поддержки 2 Пракическое занятие 7. 1 11

1. Определение понятия коучинга и цели коу-чинга. 2. Этапы коучинга. 3. Разновидности коучинга.. СРСП 7 12. Что такое организационная культура? 13. Характеристика моделей организационного поведения человека. 1 4

1 Рубежный контроль 100

8 Midterm examination 100

Модуль 2 Основные проблемы управленческого консультирования и организа-ционного поведения

8 Лекция 8. Понимание людей и управление людьми как философия организационного поведе-ния 2 Практическое занятие 8. 1. Специфика понимания и управления органи-зационного поведения людей. 2. Философские основания научно-методологического аппарата теории управления. 3. Корпоративная культура управления органи-зационного поведения людей. 10 СРСП 8 14. Эффект группы в организационном поведе-нии. 15. Стресс и его роль в жизни индивида и кол-лектива. 1 4

9 Лекция 9. Основные модели организационного поведения 2 Практическое занятие 9. 1.Модели организационного поведения. 2. Плюсы и минусы различных типов организа-ционного поведения. 3. Основные модели организационного поведе-ния и их влияние на поведение сотрудников. 1 10 СРСП 9. 16. Конфликт в организации и пути его решения. 17. Мое отношение к стуимулированию ухода по собственному желанию. 1 4

10 Лекция 10. Социальная система и организацион-ная культура. 2 Практическое занятие 10. 1. Влияние социальной системы общества на специфику, функции и структуры организационной культуры. 2. Методы и направления формирования органи-зационной культуры. 3. Роль эффекта группы в организационнном по-ведении. 1 10 СРСП 10. 18. Как я вижу проектирование рабочего места сотрудника в организации? 1 4

19. Как я понимаю работу в команде?

11 Лекция 11. Феномен лидерства 2 Практическое занятие 11. 1. Лидерство и власть. 2. Теория психотипов Юнга о склонности к ли-дерству. 3. Функции лидера в организации 1 10 СРСП 11. Страны с переходной экономикой. 1 4

12 Лекция 12. Роль индивида в организационном поведении 2 Практическое занятие 12. 1. Организационная социализация индивида. 2. Процесс взаимодействия индивида и органи-зации (демографические характеристики, компе-тентность, психологические особенности). 3. Роль ценностей и установок индивида в орга-низационном поведении. 1 10 СРСП 12. 20. Роль индивида в коллективе. 21. Что такое дискриминация и как она влияет на работу сотрудника? 1 4

13 Лекция 13. Природа конфликта в организациях и методы управления стрессом 2 Практическое занятие 13. 1. Понятие организационного конфликта, его структура и виды. 2. Функции конфликтов и формы их разрешения. 3. Диагностика стресса, стадии его развития, стратегия управления этим явлением 1 10 СРСП 13. 22. Роль мотивации сотрудников в улучшении его деятельности. 1 4

14 Лекция 14. Мотивация и вознаграждение 2 Практическое занятие 14. 1. Сущность и содержание мотивации. 2. Модель современной системы материальной мотивации. 3. Результативность мотивации и вознагражде-ние. 1 10 СРСП 14. 23. Эмоциональный интеллект сотрудника и ор-ганизационная культура. 1 4

15 Лекция15. Проектирование рабочего места 2 Практическое занятие 14. 1. Гармоничное и эффективное проектирование рабочего места. 2. Процесс включения человека в общую дея-тельность. 3. Траектории карьерного продвижения работни-ка в рамках организационной структуры управле-ния. 1 11

СРСП 15. 24. Практический интеллект сотрудника и его роль в организационной культуре. 25. В чем выражается качество управленческой деятельности? 1 4

Рубежный контроль (контрольная работа) 10

2 Рубежный контроль 100

Экзамен 100

Всего 100

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Основная: Брукс Я. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организация : пер. с англ. 3-го изд. : учебник. — М. : Дело и Сервис, 2008. Згонник Л. В. Организационное поведение : учебник /— М. : Дашков и К, 2010. — 232 с. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство : пер. с англ. — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2008. — 331 с. Захарова Л. Н. Психология управления : учебное пособие для вузов — М. : Логос, 2011. — 376 с. Дополнительная: Арсеньев Ю. Н. Организационное поведение : учебное пособие для вузов /— М. : ЮНИТИ, 2005. — 399 с. Захаров Н. Л. Управление настроем персонала в организации : учебное пособие для ву-зов — М. : Инфра-М, 2009. — 287 с. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Инфра-М, 2008. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией : учебное пособие — М. : ЮНИТИ, 2007. — 391 с. Интернет-ресурсы: http://www.top-personal.ru/ Журнал “Управление персоналом http://bigc.ru/publications/other/org\_culture/ Статьи по управлению персоналом.

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА КУРСА

Все виды работ необходимо выполнять в указанные сроки. Студенты, не сдавшие очредное задание получившие за его выполнение менее 50% баллов, имеют возможность отработать указанное задание по дополнительному графику. Студенты, не выполнившие все виды работ, к экзамену не допускаются. Кроме того, при оценке учитывается актив-ность и посещаемость студентов во время занятий.

Будьте толерантны, уважайте чужое мнение. Возражения формулируете в корректной форме. Плагиат и другие формы нечестной работы недопустимы. Недопустимы подсказывание и списывание во время сдачи СРО, промежуточного контроля и финального экзамена, копирование решенных задач другими лицами, сдача экзамена за другого студента. Студент, уличенный в фальсификации любой информации курса, несанкционированном доступе в Интернет, пользовании шпаргалками, получит итоговую оценку «F».

За консультациями по выполнению самостоятельных работ (СРО), их сдачей и защи-той, а также за дополнительной информацией по пройденному материалу и всеми другими возникающими вопросами по читаемому курсу обращаться к преподавателю в период его офис часов.

Оценка по буквенной си-Цифровой эквивалент %-ное содержание Оценка по традиционной системе

системе баллов

А 4 95-100 «Отлично»

А- 3,67 90-94

В+ 3,33 86-89 «Хорошо»

В 3 80-85

В- 2,67 75-79

С+ 2,33 70-74 «Удовлетворительно»

С 2 65-69

С- 1,67 60-64

F 0 <50 «Неудовлетворительно» (Непроходная оценка)

I

(Incomplete) 0 0 «Дисциплина не завершена» (не учитывается при вычисле-нии GPA)

P

(Pass) «Зачтено» (не учитывается при вычисле-нии GPA

NP

(No pass) «Не зачтено» (не учитывается при вычисле-нии GPA)

W

(Withdrawal) «Отказ от дисциплины» (не учитывается при вычисле-нии GPA)

АW

(Academic

Withdrawal) 0 0 «Отчислен с дисциплины»

AU

(Аудит) 0 0 «Дисциплина прослушана (не учитывается при вычисле-нии GPA)

Атт 30-60 50-100 Аттестован

Не атт 0-29 0-49 Не аттестован

R (Retake) Повторное изу