

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

"Красноярский государственный медицинский университет
имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого"
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Институт последипломного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

"Теория организации и организационное поведение"

уровень магистратуры

очная форма обучения

срок освоения ОПОП ВО - 2 года

2022 год

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Красноярский государственный медицинский университет
имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого"
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной,
воспитательной работе
и молодежной политике
д.м.н., доцент
И.А. Соловьева

29 июня 2022

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Для ОПОП ВО по специальности 34.04.01 Управление сестринской деятельностью

Уровень магистратуры

Очная форма обучения

Срок освоения ОПОП ВО - 2 года

Институт последиplomного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

Курс - I

Семестр - I, II

Лекции - 14 час.

Практические занятия - 48 час.

Самостоятельная работа - 152.65 час.

Экзамен - II семестр (36 ч.)

Всего часов - 216

Трудоемкость дисциплины - 6 ЗЕ

2022 год


При разработке рабочей программы дисциплины в основу положены:

1) ФГОС ВО магистратура - по направлению подготовки 34.04.01 Управление сестринской деятельностью, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 26 мая 2020 № 684.


2) Учебный план по специальности 34.04.01 Управление сестринской деятельностью, утвержденный Ученым Советом ФГБОУ ВО КрасГМУ им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого Минздрава России (протокол № 6 от 18 мая 2022 г.).

3) Стандарт организации «Учебно-методический комплекс дисциплины (модуля). Часть I. Рабочая программа дисциплины (модуля). СТО СМК 8.3.05-21. Выпуск 3.»


Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры (протокол № 8 от 30 мая 2022 г.)

Заведующий кафедрой управления и экономики здравоохранения ИПО  к.м.н., доцент Юрьева Е.А.

Согласовано:

Директор ИПО  к.м.н., доцент Юрьева Е.А.

23 июня 2022 г.

Председатель методической комиссии ИПО  к.м.н. Кустова Т.В.

Программа заслушана и утверждена на заседании ЦКМС (протокол № 11 от 29 июня 2022 г.)

Председатель ЦКМС  д.м.н., доцент Соловьева И.А.

Авторы:

- к.м.н., доцент Сенченко А.Ю.

1. Вводная часть

1.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы по дисциплине

Цель освоения дисциплины "Теория организации и организационное поведение" состоит в формировании целостного представления об организации как открытой системе, законах ее функционирования, а также приобретении навыков управления организационным поведением.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

1.2.1. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к блоку Б1 - «Дисциплины (модули)».

Методы исследования в менеджменте

Знания: основных понятий, методов и инструментов количественного и качественного анализа процессов управления, методов сбора и обработки управленческой информации

Умения: собирать, обрабатывать и анализировать информацию в ходе проведения исследования

Навыки: проведения исследования с использованием разных методов, навыками сбора, обработки и анализа информации, полученной в ходе исследования, навыками использования результатов исследования в практической деятельности менеджера

2.2. Разделы дисциплины (модуля), компетенции и индикаторы их достижения, формируемые при изучении

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Темы разделов дисциплины	Код формируемой компетенции	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3	4	5
1.	Теория организации			
		Понятие "Организация" Сущность понятия «организация». Системные свойства организации. Модель системы управления организацией. Иерархические уровни организаций. Типы организаций. Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг). Параметры социальной организации.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Понятие «Организация Сущность понятия «организация». Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг): техническое ядро; стратегический уровень; менеджмент среднего звена; техноструктура; вспомогательный персонал. Параметры социальной организации. Структурные параметры: уровень формализации деятельности организации; специализация; иерархия власти; централизация; профессионализм; структура штата. Контекстуальные параметры организации: размер организации; организационная технология; окружающая среда; стратегия; организационная культура.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Структура организации Предпосылки формирования структуры организации: иерархия; подразделения; системы, обеспечивающие коммуникации и согласование (координацию). Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления. Координация. Информационные процессы в структуре организации.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Внешняя среда организации Окружающая среда организации. Поле деятельности. Сектора окружающей среды. Оперативная окружающая среда. Общая окружающая среда. Неопределенность окружающей среды организации. Простота - сложность окружающей среды. Стабильность - нестабильность окружающей среды. Обобщенный взгляд на взаимосвязь организации и среды.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Жизненный цикл организации и организационные изменения Размеры организаций. Стадии жизненного цикла организации. Стратегии контроля в организации. Изменения и инновации. Реализация изменений.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5, ПК-3	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2, ОПК-5.1, ПК-3.4

		<p>Управление знаниями в организации Признаки экономики, основанной на знаниях. Знания с длинным и коротким периодом полураспада. Знание как объект управления. Уровни знания, принимаемые к рассмотрению в управлении знаниями. Уровни знаний и деятельности. Явное и неявное знание. Формализованное и неформализованное знание. Четыре способа трансформации знаний в социальной группе (И. Нонака, Х. Такеучи). Знание как общественное благо и товар. Четыре стиля руководства процессом обмена знаниями (религиозная аналогия). Выводы для практики управления.</p>	<p>УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2</p>	<p>УК-5.2, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-2.2</p>
2.	Организационное поведение			
		<p>Понятие организационного поведения Организационное поведение (ОП). Модель организационного поведения. Актуальность изучения ОП. Этика и ОП. Концепция справедливости. Социальная ответственность организации. Личность и ее развитие. Факторы, определяющие личность: задатки и способности; окружающая среда. Подходы к исследованию личностных черт: «большая пятерка» качеств; социальные черты; личные концептуальные черты; черты эмоциональной адаптации.</p>	<p>УК-3, УК-5</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2</p>
		<p>Индивидуальные различия, влияющие на поведение людей в организации Социальные черты личности. Стиль разрешения проблем. Личные концептуальные черты. Ценности, важные для использования на рабочем месте. Черты эмоциональной устойчивости. Эмоциональная грамотность. Эмоциональные способности. Шкалы эмоционального интеллекта. Различие между чертами личности и эмоциональными способностями. Успех в жизни. Стресс и управление стрессом.</p>	<p>УК-5, УК-6</p>	<p>УК-5.2, УК-6.1</p>
		<p>Организационная культура Культура (в широком смысле). Видимые параметры культуры. Роль ценностей. Перечень ценностей, которые обычно присутствуют в успешных организациях. Мировоззренческие типы людей. Нормы отношений и нормы поведения. Коммуникационные стили. Процессы передачи знаний в зависимости от культуры. Типы организационных культур. Рекомендуемые траектории перехода из одной культуры в другую. Крайние типы взаимодействия человека с организацией. Типология адаптации человека в организации.</p>	<p>ОПК-1, ПК-3</p>	<p>ОПК-1.1, ПК-3.4</p>
		<p>Мотивация деятельности Роль и значение мотивации в управлении человеком. Основные понятия современных теорий мотивации: побуждение, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование, вознаграждение. Влияние мотивации на характеристики деятельности человека.</p>	<p>УК-3, УК-5, УК-6</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1</p>

		<p>Власть и лидерство Лидерство (руководство). Качества лидера. Качества менеджера. Власть. Источники власти формального руководителя и лидера. Превращение власти во влияние. Возможные стратегии влияния.</p>	<p>УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2</p>
		<p>Управление компетенциями Виды деятельности при управлении организацией (Анри Файоль). Управленческая деятельность как универсальная. Анализ управленческой деятельности на основе выделения ролей (Г. Минцберг). Навыки менеджера (Р. Кац). Приоритетные навыки работников для разных уровней управления в организации. Недостатки ролей и навыков как моделей для описания и прогнозирования управленческой деятельности. Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности.</p>	<p>УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-2.2, ОПК-5.1</p>
		<p>Управление компетенциями. Экзамен. Методы оценки компетенций: скрининг; биоданные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций.</p>	<p>УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-2.2, ОПК-5.1</p>