59. «Управление организационным поведением»

Описание: Основываясь на знании положений классического менеджмента, пользователи научатся использовать преимущества классических правил управления организационным поведением и избегать подстерегающие менеджера ловушки.

Практикумы предоставляют возможность пополнить багаж навыков руководства персоналом в формальных границах: начиная с производственного инструктажа, через обучение, контроль, стимулирование и мотивацию и заканчивая увольнением.

Развиваемые компетенции: Решение проблем; Командная работа; Оказание влияния; Нацеленность на внутренних клиентов; Знание бизнеса; Постановка задач и контроль над выполнением; Оценка работы и поощрение; Навыки делегирования; Совершенствование производственных процессов и методов; Мнение и принятие решений; Планирование и организация; Аналитические навыки.

Структура курса: Курс содержит 21 тематическую лекцию, 15 практикумов и 221 тестовый вопрос по теоретическому и практическому разделам, которые объединены в 8 глав.

Рекомендуемое время изучения: 40 часов.

Целевая аудитория: Курс предназначен для топ-менеджеров, менеджеров среднего звена и сотрудников служб персонала.

Авторы курса: Козлова А.А., Козлов В.В.

Содержание

Глава 1. Вводное занятие

Данный блок содержит общую установочную информацию к курсу «Управления организационным поведением». Оценив собственную готовность работать в постоянно меняющихся условиях деятельности, пользователь оценит, насколько актуальны и необходимы в менеджменте традиционные правила и установки.

Пользователь узнает о различиях и особенностях взаимодействия формальной и неформальной структуры организации, что поможет ему выбирать оптимальные средства управления поведением в этих структурах.

Лекции Формальные и неформальные организации
Формальные границы поведения людей в организации

Практикум Вводный практикум

Тесты 23 вопроса для самопроверки

Глава 2. Иерархия

Блок содержит описание источников и характеристик организационной иерархии. Пользователь сможет оценить значение иерархии в разделении задач между менеджерами различного уровня. Обширный блок информации посвящен вопросам делегирования как основного инструмента разрешения противоречий между задачами формальной и неформальной иерархиями в организации. Пользователь узнает, что можно и что нельзя делегировать, а также что такое грамотное и ошибочное делегирование.

Лекции Причины пирамидальности организаций
Вопросы делегирования

Практикум Что вы знаете о делегировании
Иерархия менеджеров: разделение функций и ролей

Тесты 33 вопроса для самопроверки

Глава 3. Базис

Блок посвящен вопросам организации деятельности сотрудников на рабочих местах, влиянию разделения труда на его эффективность. Отдельно освещаются вопросы способов начального обучения: пользователи научатся правилам производственного инструктажа и введения сотрудников в должность, а узнают, какая информация и в каком оптимальном объеме нужно предоставлять сотрудникам на этапе введения в должность.

Лекции Основы разделения труда
Вопросы распределения сотрудников
Начальное обучение на работе

Практикум Человек или машина
Приоритеты инструктажа и введения в должность

Тесты 33 вопроса для самопроверки

Глава 4. Перспектива

Понимание сотрудниками перспектив собственного профессионального развития и карьерного продвижения составляет содержание границы «Перспектива». Это понимание формируется у сотрудников в рамках кадровой политики организации. В настоящем блоке пользователь:

- узнает о типах, содержании и этапах построения кадровой политики;
- научится грамотно определять и ставить задачи персоналу, формируя четкое перспективное видение работы;
- оценит различные способы организации увольнения сотрудников.

Лекции	Кадровая политика Логика постановки задач в ситуации изменения условий деятельности Перспективы сокращений...
Практикум	Кадровая политика: Открытая или Закрытая? Международная корпорация Холдинг «Наука Т»
Тесты	33 вопроса для самопроверки

Глава 5. Контроль

Контрольные функции осуществляются в каждой организации. данный блок освещает вопросы назначения, функций и видов организационного контроля. Каждый менеджер должен знать о:

- видах и способах оценки труда;
- наиболее распространенных ошибках в оценке персонала;
- этапах, правилах и значении проведения аттестаций;
- механизмах управления дисциплинарными отношениями.

Отдельно выделены вопросы оценки «снизу вверх» как методу встречного контроля руководства со стороны сотрудников организации.

Лекции	Организационный контроль Аттестация: оценка работы и оценка персонала Контроль дисциплинарных отношений
Практикум	Различия в оценке работы Вы как менеджер, — глазами подчиненных
Тесты	35 вопросов для самопроверки

Глава 6. Вознаграждение

Мотивация и вознаграждение тесно связаны. Из данного блока менеджеры узнают, что:

- существуют материальные и нематериальные стимулы в работе;
- материальные стимулы не всегда определяют высокую мотивацию в работе;
- существуют определенные правила и принципы построения систем вознаграждений

Исследование примеров и работа с практикумами позволит пользователям систематизировать собственные знания о том, как, какими средствами система менеджмента позволяет реализоваться различным потребностям сотрудников организации.

Лекции	Мотивация и вознаграждения Стимулы и стимулирование
Практикум	Потребности в системе менеджмента Фейерверк правил и принципов вознаграждения
Тесты	15 вопросов для самопроверки

Глава 7. Взаимодействие

Характер, качество взаимодействия в организации в первую очередь находит свое преломление в организационной культуре. Настоящий блок исследует компоненты, способы формирования и поддержания, а также методы преобразования организационной культуры. Мы исследуем этические правила организаций, оценим влияние различных факторов на восприятие сотрудниками этичности руководства. Существенный объем информации будет посвящен наставничеству как мощному инструменту управления характером взаимодействия в трудовом коллективе.

Лекции	Компоненты организационной культуры Этические вопросы управления персоналом Механизмы социализации в организации
Практикум	Практикум наставничества Уровень этичности менеджеров
Тесты	23 вопроса для самопроверки

Глава 8. Заключительное занятие

За рамками формальных процедур управления организационным поведением — конфликты, групповые нормы и мотивация, направленность групп, индивидуальные карьерные цели, а также быстро меняющиеся внешние условия, ежемоментно влияющие на каждый компонент деятельности организации. Мы остановились на тех компонентах, которые могут создавать (в первую очередь, сотрудникам) ощущение стабильности и предсказуемости перспектив организации.

Однако, вечный парадокс управления — действует, его никто не отменяет. Но мы верим, что в силах менеджеров уменьшить хаос, создавая и силой своих способностей удерживая на плаву хрупкие управляемые модели взаимодействия, которые обеспечивают выживание организаций.

Лекции	Виды воздействий на поведение Вопросы текучести кадров Социальная политика организации
Практикум	Менеджер и человеческие отношения Стили руководства
Тесты	21 вопрос для самопроверки