

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр бакалавриата Менеджмент



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

_____ 20__ г.

Программа дисциплины
Организационное поведение Б1.Б.22

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Бизнес-аналитика в управленческой деятельности

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Набиева Л.Г.

Рецензент(ы):

Палей Т.Ф.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой:

Протокол заседания кафедры No _____ от "_____" _____ 201__г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: менеджмент):

Протокол заседания УМК No _____ от "_____" _____ 201__г

Регистрационный No

Казань
2016

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) Набиева Л.Г. , LGNabieva@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины - изучение современных подходов к управлению организационным поведением, формирование навыков определения организационного поведения, культуры организации, в условиях динамично меняющейся внутренней и внешней среды организации.

Дисциплина "Организационное поведение" предусматривает решение следующих задач:

- изучение теоретических и методологических основ организационного поведения, закрепление теоретического материала в процессе проведения групповых упражнений, деловых игр, апробации техник организационного развития;
- развитие в студентах понимания поведенческой, социокультурной, институциональной природы организаций и умения учитывать эти аспекты в практике принятия и реализации управленческих решений;
- формирование навыков распознавания стереотипов поведения сотрудников компании, определения типа организационной культуры, организационного поведения, разрешения конфликтов в организации, способов управления изменениями в организации, мотивационной системы организации, и использования их для выработки управленческих решений;
- ознакомление с отечественной практикой, проблемами и перспективами управления поведением как организации, так и в организации.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.Б.22 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.02 Менеджмент и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 2 курсе, 4 семестр.

Дисциплина "Организационное поведение" является дисциплиной базовой части профессионального цикла федерального государственного стандарта высшего профессионального образования по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Программа предполагает предварительное изучение дисциплины Теория менеджмента: история управленческой мысли. "Организационное поведение" является предшествующей дисциплиной для изучения психологии менеджмента, креативного менеджмента, маркетинга, управления изменениями, менеджмента коммуникаций.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

| Шифр компетенции | Расшифровка приобретаемой компетенции |
|---------------------------------------|---|
| ОК-10 (общекультурные компетенции) | Стремиться к личностному и профессиональному саморазвитию |
| ОК-19 (общекультурные компетенции) | Быть способным осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации |
| ОК-6 (общекультурные компетенции) | Уметь логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь |
| ОК-7 (общекультурные компетенции) | Быть готовым к кооперации с коллегами, работе в коллективе |

| Шифр компетенции | Расшифровка приобретаемой компетенции |
|---|--|
| ПК-4 (профессиональные компетенции) | Быть способным использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач |
| ПК-25 (профессиональные компетенции) | Быть способным к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций |
| ПК-5 (профессиональные компетенции) | Быть способным использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач |
| ПК-7 (профессиональные компетенции) | Быть способным эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

Теории поведения человека в организации: макро- и микросоциологические
 Формы и модели организационного поведения
 Типы организационной культуры и методы ее формирования;
 Модели организационной культуры
 Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение
 Сущность и причины возникновения стресса
 Роли, функции и задачи менеджера в формировании организационной культуры
 Виды мотивов в организационном поведении
 Этапы служебной карьеры и мотивация
 Характер групповой динамики
 Виды групп
 Факторы эффективности групп
 Групповые нормы и ценности
 Методы управления групповой динамикой
 Модели развития групп
 Социально-психологический климат в группе
 Вербальное и невербальное коммуникативное поведение Коммуникативные барьеры
 Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты делового общения
 Манипуляции и меры борьбы с ними
 Адаптация личности в организации Мотивы внутриорганизационных коммуникаций
 Координаты кросс-культурных различий
 Национальные особенности деловых партнеров

2. должен уметь:

Доводить информацию до коллег
 Диагностировать тип личности
 Выявлять факторы, влияющие на поведение человека
 Профилактики стресса
 Распознавать стереотипы поведения сотрудников

Выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения

Применять лидерские технологии

Выявлять дезорганизирующие факторы в управлении

Организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

Применять методы активного слушания

Анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности

Адаптация и научение организационному поведению

Адаптации к среде разных стран

3. должен владеть:

Владеть навыками

Презентации

Защиты проектов

Формирования имиджа организации

Модификации поведения человека в организации

Способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти с целью формирования искомой модели организационного поведения

Выбора ролевого статуса

Диагностики климата в группе

Формирования эффективной команды

Выявления барьеров и манипуляций в общении

Работы в команде

Коммуникации в международном коллективе

Быть готовым к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7)

Стремиться к личностному и профессиональному саморазвитию(ОК-10)

Быть способным осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19)

Быть способным использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК- 4)

Быть способным использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-5)

Быть способным эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-7)

Быть способным к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-25)

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 4 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

| N | Раздел Дисциплины/ Модуля | Семестр | Неделя семестра | Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах) | | | Текущие формы контроля |
|----|--|---------|--------------------|---|-------------------------|------------------------|---------------------------|
| | | | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные работы | |
| 1. | Тема 1. Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации | 4 | 1 | 2 | 2 | 0 | творческое задание |
| 2. | Тема 2. Тема 2. Личность и ее развитие в организации | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | дискуссия |
| 3. | Тема 3. Тема 3. Коммуникативное поведение в организации | 4 | 3 | 2 | 2 | 0 | деловая игра |
| 4. | Тема 4. Тема 4. Мотивация и результативность организации | 4 | 4 | 2 | 2 | 0 | дискуссия |
| 5. | Тема 5. Тема 5. Формирование группового поведения в организации | 4 | 5 | 2 | 2 | 0 | устный опрос |
| 6. | Тема 6. Тема 6. Лидерство в организации | 4 | 6 | 2 | 2 | 0 | презентация |
| 7. | Тема 7. Тема 7. Управление поведением организации | 4 | 7 | 2 | 2 | 0 | реферат |
| 8. | Тема 8. Тема 8. Персональное развитие в организации | 4 | 8 | 2 | 2 | 0 | тестирование |
| 9. | Тема 9. Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса | 4 | 9 | 2 | 2 | 0 | контрольная точка |
| | Тема . Итоговая форма контроля | 4 | | 0 | 0 | 0 | зачет |
| | Итого | | | 18 | 18 | 0 | |

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Природа и характеристика организации. Понятие и основное содержание организационного поведения, его влияние на процессы управления, результативность и развитие организации. Связь дисциплины с другими науками. Формы и модели организационного поведения. Методы изучения организационного поведения. Психологические теории поведения человека в организации: Теории бихевиористской ориентации: Дж.Уотсона, Б.Скиннера, Э.Толмена, Э.Торндайка, А.Бандуры. Теория психоанализа З.Фрейда, К.Юнга, А.Адлера, К.Хорни. Теории когнитивистской ориентации К.Левина, Л.Фестингера. Теории роста (Гуманистическая психология). Микросоциологические теории поведения человека в организации: классическая теория социального действия? М. Вебера, символический интеракционизм, этнометодология. Макросоциологические теории поведения человека в организации: общая теория социального действия, теория обмена.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Роль организационного поведения в управлении 2. Микросоциологические теории поведения человека в организации 3. Макросоциологические теории поведения человека в организации 4. Психологические теории поведения человека в организации

Тема 2. Тема 2. Личность и ее развитие в организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Личность и организация. Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение. Свойства личности. Окно Джогари. Понятие и типы темперамента. Определение рода деятельности, наиболее подходящего для различных типов темперамента. Понятие и типы характеров. Черты характера. Акцентуация. Типология людей на основе соционических признаков. Интертипные отношения. Модификация поведения человека в организации. Факторы, влияющие на поведение человека в организации. Адаптация и научение организационному поведению. Ролевое поведение.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение 2. Базовые и программирующие свойства личности 3. Роль соционики и области ее применения 4. Модификация поведения человека в организации

Тема 3. Тема 3. Коммуникативное поведение в организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Коммуникации. Понятие и модели коммуникативного поведения. Деловое общение и его фазы. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты делового общения. Мотивы внутриорганизационных коммуникаций. Коммуникационный процесс в организации. Каналы общения. Односторонние и двусторонние коммуникации, их преимущества и недостатки. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Коммуникативные барьеры. Методы слушания. Трансакционный анализ. Виды трансакций. Манипуляции и меры борьбы с ними.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Понятие и модели коммуникативного поведения 2. Мотивы внутриорганизационных коммуникаций 3. Коммуникативный процесс в организации. Коммуникационные роли 4. Понятие делового общения 5. Методы делового общения

Тема 4. Тема 4. Мотивация и результативность организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Мотивация и научение. Влияние мотивации на результативность организации и целеполагание. Виды мотивов в организационном поведении. Типы трудовой мотивации. Факторы, влияющие на мотивацию. Динамика мотивации труда. Этапы служебной карьеры и мотивация. Целеполагание.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Мотивация и организационное поведение 2. Виды мотивов в организационном поведении 3. Типы замотивированных работников Мотивация и индивидуальные психологические особенности личности 4. Динамика мотивации труда

Тема 5. Тема 5. Формирование группового поведения в организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Групповая динамика и ее процессы. Формальные и неформальные группы. Основные факторы эффективности группы. Особенности группового поведения. Групповые нормы и ценности, их защита. Статусно-ролевая структура группы. Методы управления групповой динамикой. Групповые нормы и ценности, их защита. Условия создания стабильных групп. Консультации с группами. Обучение и внушение. Признание естественных лидеров. Модели развития групп. Социально-психологический климат в группе и его оптимизация. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации. Психологические барьеры в инновациях и их формы. Психологи-ческое сопровождение инноваций. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Формальные и неформальные группы 2. Отличия между командой и группой 3. Понятие групповой динамики 4. Изменения в организации

Тема 6. Тема 6. Лидерство в организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Понятие и типы лидерства. Лидерство и руководство. Типы лидеров. Лидерство и власть. Баланс власти. Формы власти и влияния. Власть руко-водителя и власть подчиненных. Лидерские технологии. Психологические аспекты власти. Факторы, влияющие на стиль лидерства. Дезорганизующие факторы в управлении.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Лидерство и руководство 2. Баланс власти и влияния 3. Дезорганизующие факторы в управлении

Тема 7. Тема 7. Управление поведением организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Менеджмент и поведение организации. Факторы поведения органи-зации. Стратегическое управление и поведение организации. Организаци-онная культура и ее типы. Модель организационной культуры Э.Шейна. Методы управления организационной культурой. Роль PR в формировании поведения организации и ее имиджа. Влияние имиджевых регуляторов на организационное поведение. Формы и методы управления поведением ор-ганизации.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Роль организационной культуры в управлении поведением организации 2. Виды коммуникаций в организационной культуре 3. Методы оценки организационной культуры

Тема 8. Тема 8. Персональное развитие в организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Развитие личности в организации. Социализация личности в органи-зации, ее основные этапы и факторы. Адаптация человека к труду в орга-низации. Этапы деловой карьеры. Персональное развитие и участие в управлении. Управление конфликтами и стрессами. Природа и сущность кон-фликта. Типы поведения людей в конфликтах. Причины конфликтов внутри организации. Разрешение конфликтов.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Деловая карьера и ее этапы 2. Методы планирования деловой карьеры 3. Типы конфликтов и стрессов в организации 4. Методы разрешения конфликтов

Тема 9. Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Организационное поведение и национальная культура. Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса. Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный. Координаты кросс-культурных различий. Адаптация к среде разных стран. Коммуникации в международном бизнесе. Паблик рилейшнз в международных деловых коммуникациях. Национальные особенности деловых партнеров и их вли-яние на переговорные процессы. Поведенческий маркетинг: сущность и формы. Практическое значе-ние поведенческого маркетинга. Факторы, влияющие на деловую репута-цию организации. Формирование позитивного имиджа организации во внешней и внутренней среде.

практическое занятие (2 часа(ов)):

1. Особенности международной деловой среды 2. Методы исследования особенностей культурной среды

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

| N | Раздел Дисциплины | Семестр | Неделя семестра | Виды самостоятельной работы студентов | Трудоемкость (в часах) | Формы контроля самостоятельной работы |
|----|--|---------|-----------------|---------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Тема 1. Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации | 4 | 1 | подготовка к творческому заданию | 4 | творческое задание |
| 2. | Тема 2. Тема 2. Личность и ее развитие в организации | 4 | 2 | подготовка к дискуссии | 4 | дискуссия |
| 3. | Тема 3. Тема 3. Коммуникативное поведение в организации | 4 | 3 | подготовка к деловой игре | 4 | деловая игра |
| 4. | Тема 4. Тема 4. Мотивация и результативность организации | 4 | 4 | подготовка к дискуссии | 4 | дискуссия |
| 5. | Тема 5. Тема 5. Формирование группового поведения в организации | 4 | 5 | подготовка к устному опросу | 4 | устный опрос |
| 6. | Тема 6. Тема 6. Лидерство в организации | 4 | 6 | подготовка к презентации | 4 | презентация |
| 7. | Тема 7. Тема 7. Управление поведением организации | 4 | 7 | подготовка к реферату | 4 | реферат |
| 8. | Тема 8. Тема 8. Персональное развитие в организации | 4 | 8 | подготовка к тестированию | 4 | тестирование |
| 9. | Тема 9. Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса | 4 | 9 | подготовка к контрольной точке | 4 | контрольная точка |
| | Итого | | | | 36 | |

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Активные и интерактивные формы проведения занятий (компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разборы конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации

творческое задание , примерные вопросы:

Опишите поведение людей в организации в какой-либо ситуации с помощью психологических теорий поведения

Тема 2. Тема 2. Личность и ее развитие в организации

дискуссия , примерные вопросы:

Воспользовавшись классификацией типов личности К.Юнга, проанализировать собственное поведение и поведение своих знакомых. Сделайте то же самое вместе с группой. Обменяйтесь мнениями относительно результатов ваших наблюдений.

Тема 3. Тема 3. Коммуникативное поведение в организации

деловая игра , примерные вопросы:

Деловая игра ? В коллектив пришел новичок? Цель деловой игры ? получение и отработка навыков в работе с молодыми рабочими и специалистами с учетом требований этики взаимоотношений между руководителем и подчиненными.

Тема 4. Тема 4. Мотивация и результативность организации

дискуссия , примерные вопросы:

Практическое упражнение ?Автомобильный салон? Цель - анализ реальной ситуации. 1) Определите, что послужило истинной причиной сложившейся ситуации. 2) Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским. 3) Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского. 4) Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год. Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых - продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется ?скользящий? график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени. Все работники - специалисты высокой квалификации, ?гении про-даж?, у каждого есть свои подходы к клиентам. Терехов - ?клоун-весельчак?, может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни. Васильев - ?педант?, запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен. Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам-женщинам. Бекетов - ?ас продаж? - может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки. Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продаж и подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы. Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Сомнений нет - кто-то из своих. Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложили эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что ?его стихия - продажи, а не возня с бумажками?. Руководство фирмы решило подобрать более жесткого руководителя, с тем, чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский. Завадский - хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы, но он ?со стороны?. В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты. Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением. Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые ?торжества?, утверждая, что ему не нравятся шумные сборища. Коллектив начинает лихорадить: социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась. Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.

Тема 5. Тема 5. Формирование группового поведения в организации

устный опрос , примерные вопросы:

1. Каковы основные этапы развития группы? 2. Какое влияние оказывают неформальные группы на деятельность организации? 3. Как вы понимаете термин ?групповое давление?? 4. Как проявляется конформизм в поведении сотрудников организации? 5. Как происходит формирование и развитие групп в организации? 6. Назовите факторы групповой сплоченности. Как они отражаются на продуктивности группы? 7. Определите факторы, влияющие на эффективность группы.

Тема 6. Тема 6. Лидерство в организации

презентация , примерные вопросы:

1. Какие из современных лидеров вам больше всего нравятся? Проанализируйте их поведение. Есть ли общее между вашим поведением и поведением этих лидеров? В чем различия? Какие черты вы бы хотели перенять у этих лидеров? Поможет ли это вам в формировании поведения современного менеджера? Почему? 2. Каким должно быть поведение современного лидера? Зависит ли это от призвания, миссии или целей организации? Почему? Зависит ли поведение лидера коммерческой фирмы от характера специализации этой фирмы? В случае положительного ответа определите черты, свойственные лидеру финансовой компании. Приведите примеры.

Тема 7. Тема 7. Управление поведением организации

реферат , примерные темы:

1. Понятие организационных изменений 2. Принципы управления изменениями. 3. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. 4 Антиинновационные реакции и методы. 5. Психологические методы преодоления сопротивления организационным изменениям. 6. Организационные методы преодоления сопротивления организационным изменениям.

Тема 8. Тема 8. Персональное развитие в организации

тестирование , примерные вопросы:

1) Факторы, наиболее полно определяющие организационное поведение: а) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации; б) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры; 2) Целью создания организации является: а) решение личных проблем и достижение общих целей организа-ции; б) только получение прибыли; в) повышение благосостояния общества. 3) В организационном поведении выделяют аспекты: а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления; б) поведения системы в целом и поведения людей в организации; в) требований к персоналу организации и соответствия его поведе-ния этим требованиям. 4) Объединение работающих людей можно считать организацией при: а) наличие общих интересов; б) наличие общих потребностей; в) наличие общей цели. 5) Методы, используемые в организационном поведении: а) экономико-математические; б) социально-психологические; в) социально-психологические и экономико-математические.

Тема 9. Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

контрольная точка , примерные вопросы:

1. В чем особенности этнических, национальных, конфессиональных культур? Приведите примеры. 2. Каковы особенности разных региональных культур России? 3. Каковы различия в уровне культуры разных слоев общества? Приведите примеры. 4. Какие рекомендации вы бы дали представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной?

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

8.1. Примерная тематика рефератов

1. Создание системы измерения и управления результатами работы персонала.
2. Мотивация и компенсация персонала в соответствии с бизнес - целями компании.
3. Опыт российских и иностранных компаний по формированию системы мотивации персонала.
4. Развитие и повышение конкурентоспособности компании через эффективное руководство/лидерство.
5. Скелетные организации (опыт внедрения эффективного дизайна).
6. Мотивирующее руководство - новые парадигмы ведения бизнеса.
7. Самомотивационный менеджмент (новые парадигмы ведения бизнеса).
8. Методы оценки эффективности руководства/лидерства в процессе ре-структуризации компании.
9. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы.)
10. Конструирование эффективной работы в команде.
11. Создание и развитие самоуправляемых команд.
12. Управление диверсификацией рабочей силы.
13. Научающиеся организации. Технологии развития.
14. Технологии предупреждения и разрешения конфликтов в коммерческих организациях.
15. Способы предупреждения и управления стрессами.
16. Проектирование виртуального офиса.

17. Создание и развитие виртуальных команд.
18. Стратегия управления изменениями в компании.
19. Оценка эффективности организационных изменений и реструктуризации.
20. Адаптация персонала при слиянии и реорганизации компаний.
21. Конфликт культур в транснациональных компаниях.
22. Корпоративная культура региональных представительств иностранных компаний (сравнительный межкультурный аспект)
23. Корпоративная культура виртуальных организаций.
24. Роль корпоративной культуры в достижении стратегических задач компании (кросс - культурные аспекты).
25. Влияние национальных и региональных особенностей корпоративной культуры в управлении персоналом.
26. Проблема совместимости в группе и управление ею.
27. Дезорганизующие факторы в управлении.
28. Определение и методы измерения абсентеизма.
29. Обучение и социализация сотрудников.
30. Адаптивное и неадаптивное поведение человека в организации.
31. Проблемы планирования работы с учетом человеческого фактора.
32. Модификация поведения работника в организации.
33. Абсентеизм, текучесть кадров и преданность организации.
34. Особенности характера личности и их использование в управлении персоналом.
35. Социотехническое планирование работы.
36. Организационные изменения и их влияние на поведение человека в организации.
37. Профессиографический анализ и оценка затратности работ.
38. Особенности межличностного и социального общения в организации.
39. Персональное развитие человека в организации.
40. Социальная система и коммуникативные связи организации.
41. Деловое общение в организации.
42. Стрессоры в производственной среде.
43. Групповое поведение в организации.
44. Особенности управления малыми группами в организации.
45. Роль организации в снижении стресса.
46. Поведение личности в конфликтной ситуации.
47. Конфликтное поведение в организации.
48. Перспективы исследования стресса
49. Методы управления поведением организации.
50. Типы организационной культуры
51. Поведение личности в стрессовой ситуации.
52. Внутрикорпоративный PR.
53. Организационный климат и удовлетворенность работой.
54. Неудовлетворительное коммуникативное поведение в организации и пути его совершенствования.
55. Исследование организационной культуры
56. Методы управления развитием группы
57. Проблема совместимости в группе и управление ею.
58. Влияние группы на индивидуальное поведение
59. Феномен личного влияния в управлении организацией
60. Коучинг, как метод персонального консультирования.

61. Роль национальных, этнических, гендерных и профессиональных стереотипов в деловом общении.
 62. Мотивирующая и демотивирующая аттестация.
 63. Развивающее обучение сотрудников: роль человека в обучении.
 64. Групповая сплоченность как фактор эффективности функционирования организации.
 65. Кодекс корпоративного поведения.
 66. Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса.
 67. Болезни роста и их влияние на организационное поведение, преодоление болезней роста.
 68. Деловая карьера и управление ею.
 69. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
 70. Прикладные аспекты теорий мотивации.
 71. Манипуляции и меры борьбы с ними.
 72. Влияние глобализации на организационное поведение.
 73. Значение и измерение удовлетворенности работой. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью.
- 8.2. Примерный перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы
1. Определение организационного поведения.
 2. Что из себя представляет:
 - демонстративный тип;
 - неуверенный тип; приведите примеры.?
 3. Манипулятивная игра "Казанская сирота" (приведите пример подобной манипуляции).
 4. Психологические аспекты в организационном поведении.
 5. Что из себя представляет:
 - дистимический тип личности;
 - аффективно-экзальтированный тип личности? Приведите примеры.
 6. Манипулятивная игра "Меня рвут на части" (приведите пример)
 7. Дайте определение понятия "организационная культура" предприятия.
 8. Для чего необходимо знание соционических типов личности?
 9. Манипулятивная игра "Святая простота" (приведите пример).
 10. Перечислите факторы, оказывающие влияние на организационную культуру предприятия.
 11. Манипулятивная игра "Язык на плечо" (приведите пример).
 12. В результате чего может изменить организационная культура? Приведите пример.
 13. Меры борьбы с манипуляциями.
 14. Характеристики организационной культуры по типологии Хофштеде:
 - индивидуализм-коллективизм;
 - зона власти; приведите примеры.
 15. Иррациональность - рациональность, как пара соционического типа личности, приведите пример.
 16. Этика-логика, как пара соционического типа личности, приведите пример.
 17. Сенсорика-интуиция, как пара соционического типа личности, приведите пример.
 18. Факторы, определяющие лидерство.
 19. Характеристики организационной культуры, по типологии Хофштеде:
 - мужественность-женственность;
 - устранение неопределенности; приведите примеры.
 20. Основные типы лидеров.
 21. Характеристики организационной культуры, по типологии Хенди:
 - культура власти;
 - культура роли; приведите примеры.

22. Типы лидеров организатор и вождь, приведите примеры.
23. Типы лидеров кумир и герой, приведите примеры.
24. Типы организационной культуры:
 - культура крутых парней;
 - культура усердной работы, приведите примеры.
25. Факторы, влияющие на характер коммуникаций.
 - Типы лидеров патриот и тиран, приведите примеры.
 - Типы лидеров провокатор и чужой, приведите примеры.
26. Коммуникационная роль "связной". Приведите пример.
27. Что такое баланс власти и влияния? Приведите пример.
28. Понятие социально-психологической адаптации.
29. Коммуникационная роль "лидер мнения". Приведите пример.
30. Понятие зависимости подчиненных от руководителя и наоборот. Приведите пример.
31. Проблемы вхождения человека в организацию.
32. Коммуникационная роль "космополит". Приведите пример.
33. Форма власти "власть принуждения". Приведите пример.
34. Модель включения человека в организацию с позиции организации.
35. Понятие невербальных коммуникаций. Приведите пример влияния невербальных коммуникаций.
36. Форма власти "власть вознаграждения". Приведите пример.
37. Модель включения человека в организацию с позиции человека.
38. Факторы поддержания мотивации.
39. Форма власти "законная власть". Приведите пример.
40. Методы и приемы успешной адаптации человека в организации.
41. Причины неудовлетворительного коммуникационного поведения. Приведите примеры.
42. Форма власти "власть примера". Приведите пример.
43. Типы адаптации.
44. Демагогия и ее виды. Приведите примеры.
45. Форма власти "власть эксперта". Приведите пример.
46. Проблемы, лежащие в основе конфликтов при адаптации. Приведите примеры.
47. Форма власти "власть убеждения". Приведите пример.
48. Модификация поведения человека в организации
49. Манипулятор и манипулятивная система.
50. Форма власти "власть самовыражения". Приведите пример.
51. Манипулятивная система "Активный манипулятор". Приведите пример.
52. Виды мотивов.
53. Теория мотивации Мак-Клелланда.
54. Теория мотивации Герцберга.
55. Экономико-рациональная модель.
56. Социальная модель.
57. Базовые свойства личности.
58. Манипулятивная система "Пассивный манипулятор". Приведите пример.
59. Программирующие свойства личности.
60. Манипулятивная система "Соревнующийся манипулятор". Приведите пример.
61. Основные группы черт характера человека.
62. Манипулятивная система "Безразличный манипулятор". Приведите пример.
63. Понятие акцентуации и ее виды.

71. Этапы формирования команды.
 72. Признаки команды.
 73. Стратегия разрешения конфликта "Победитель - Победенный". Приведите пример.
 74. Стратегия разрешения конфликта "Победитель - Победитель". Приведите пример.
 75. Стратегия разрешения конфликта "Победенный - Победенный". Приведите пример.
 76. Основные элементы эффективной работы команды.
 77. Аспектная схема способа оценки соотношения задачи и роли в команде.
 78. Техники делового общения.
 79. Особенности группового поведения.
 80. Эффективность группы.
 81. Роль человека в группе.
 82. Коммуникационная роль "сторож". Приведите пример.
 83. Экстраверсия-интраверсия как пара соционического типа. Приведите примеры.
 84. Понятия коммуникации, коммуникационного процесса, коммуникационной сети.
 85. Понятия 1-но и 2-х-сторонней взаимосвязи.
 - 86 Понятие поведенческо-профессиональной адаптации.
 - 87 Источники конфликтов по Маллинсу. Приведите примеры.
- 8.3. Примерный перечень вопросов к зачету
1. Свойства личности.
 2. Типы темперамента.
 3. Значение соционических типов в организационном поведении.
 4. Сущность и типы акцентуации.
 5. Факторы, влияющие на поведение человека в организации.
 6. Понятие организационной культуры.
 7. Перечислите типологии организационных культур.
 8. Понятие коммуникационного процесса в организации.
 9. Каналы общения.
 10. Понятия вербального и невербального коммуникационного общения.
 11. Виды адаптации человека в организации.
 12. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.
 13. Понятие манипулятора.
 14. Меры борьбы с манипуляциями.
 15. Манипуляционные игры.
 16. Понятие делового общения.
 17. Принципы делового общения.
 18. Фазы делового общения.
 19. Методы формирования группы.
 20. Особенности группового поведения.
 21. Роль человека в группе.
 22. Эффективность группы.
 23. Понятие лидерства.
 24. Понятие руководства.
 25. Типы лидеров.
 26. Понятие власти и влияния. Баланс влияния и власти.
 27. Дезорганизующие факторы в управлении.
 28. Виды мотивов в организационном поведении.
 29. Какие факторы влияют на мотивацию?

30. Динамика мотивации труда.
31. Природа и сущность конфликта.
32. Типы конфликтов.
33. Типы поведения людей в конфликтах.
34. Причины конфликтов в организации.
35. Методы разрешения конфликтов.
36. Проявление инновационного поведения.
37. Роль людей в инновациях.
38. Развитие и становление организационного поведения.
39. Теории психоанализа для моделирования организационного поведения (Фрейд, Адлер, Фромм, Юнг, Хорни)
40. Теории бихевиоризма для моделирования организационного поведения (Павлов, Уотсон, Скиннер, Бандура, Бехтерев, Айзенк, Келли, Олпорт, Кеттел, Роттер)
41. Теории гуманистической психологии для моделирования организационного поведения (Маслоу, Мэйо, Роджерс, Левин, Рокич).
42. Типология личности (Юнга, Кречмера, Шелдона, Павлова, Хейманса- Ле Сенна, Майерс-Бриггс).
43. Типология личности (Э. Фромма, К.Хорни, Г.Олпорта, А.Адлера, Э.Шострома).
44. Типология личности (К.Леонгарда, П.Б.Ганушкина, А.Е.Личко).
45. Определение характера и типа личности по внешним проявлениям - жестам, мимике, осанке, позе и походке.
46. Профессионально-психологический отбор и оценка личности менеджера.
47. Основные теории мотивации, их сравнительные характеристики и использование в практике управления персоналом.
48. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.
49. Структура и виды групп, управление группами.
50. Структура и механизмы организационной коммуникации.
51. Основные процессы групповой динамики.
52. Модели организационного поведения (Макгрегор, авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая(Лайкерт), коллегиальная)
53. Организационное поведение в различных национальных культурах.
54. Управление изменениями в организации.
55. Лидерство и власть.
56. Стили руководства.
57. Создание и управление командой
58. Управление стрессом.
59. Организационная культура.
60. Управление организационными конфликтами.
61. Организационные роли: сущность, структура, типология.

7.1. Основная литература:

Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=509399>

Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д.Резник и др.; Под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=424020>

Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=429092>

7.2. Дополнительная литература:

Организационное поведение государственных служащих: Учебное пособие / Н.Л. Захаров. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=448948>

Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=462069>

Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д. Резник, И.А. Игошина и др. - 2 изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 320 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=389913>

Журнал "Вестник экономики, права и социологии" // http://elibrary.ru/title_about.asp?id=26558

Журнал "Вестник экономической интеграции" // http://elibrary.ru/title_about.asp?id=26113

Журнал "Вопросы управления" // http://elibrary.ru/title_about.asp?id=37595

Журнал "Вопросы экономики" // http://elibrary.ru/title_about.asp?id=7715

Журнал "Вопросы экономики и права" // http://elibrary.ru/title_about.asp?id=28563

"Журнал новой экономической ассоциации" // http://elibrary.ru/title_about.asp?id=29021

"Журнал экономической теории" // http://elibrary.ru/title_about.asp?id=25295

7.3. Интернет-ресурсы:

практические материалы - <http://www.stanford.edu/class/msand280/>

сетевой журнал - <http://www.b2b.ibs.ru>

тесты - <http://www.banktestov.ru/test/psychology/>

учебник - www.alleng.ru/d/manag/man249.htm

электронный журнал - <http://www.ts-ru.com>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Организационное поведение" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

программное обеспечение

1. Модуль "1С:Психодиагностика"
2. Радиосистема Turning Point
3. Программа Teamcreator
4. Программа Эврика

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- компьютерные классы с выходом в Интернет

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.02 "Менеджмент" и профилю подготовки Бизнес-аналитика в управленческой деятельности .

Автор(ы):

Набиева Л.Г. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Палей Т.Ф. _____

"__" _____ 201__ г.