

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Отделение экономики предприятия



подписано электронно-цифровой подписью

**Программа дисциплины**  
**Поведение в организации БЗ.ДВ.2**

Направление подготовки: 080100.62 - Экономика

Профиль подготовки: Экономика труда

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Киреева-Каримова А.М.

**Рецензент(ы):**

Забирова Л.М. , Рунова Е.В.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Валитов Ш. М.

Протокол заседания кафедры No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (отделение экономики предприятия):

Протокол заседания УМК No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Регистрационный No 950122414

Казань  
2014

## 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) доцент, к.н. (доцент) Киреева-Каримова А.М. кафедры экономики производства Отделение экономики предприятия , kireeva-karimova@mail.ru

### 1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины "Поведение в организации" - дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Задачи курса:

- раскрыть представления о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности организации;
- грамотно выстраивать межличностные отношения.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б3.ДВ.2 Профессиональный" основной образовательной программы 080100.62 Экономика и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 3 курсе, 6 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б3ДВ2 профессионального цикла дисциплин и относится к дисциплинам по выбору вариативной части. Осваивается на третьем курсе (6 семестра).

Изучению дисциплины "Поведение в организации" предшествует освоение следующих дисциплин: "Деловое общение", "Этика делового общения", "Теория организаций", "Экономика труда", "Этика и социология трудовых отношений", "Информационные системы в экономике", "Статистика", "Концепции современного естествознания", "Теория игр".

Данная дисциплина способствует освоению следующих дисциплин: "Стратегическое планирование", "Корпоративная культура", "Конфликтология", "Кадровое планирование", "Нормирование труда", "Аудит и контроллинг персонала".

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК- 11 (общекультурные компетенции)	осознание социальной значимости своей будущей профессии
ОК-1 (общекультурные компетенции)	владение культурой организационного поведения, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения
ОК-4 (общекультурные компетенции)	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в сфере трудовых отношений, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-6 (общекультурные компетенции)	способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь
ОК-8 (общекультурные компетенции)	способен находить организационно-управленческие решения преодоления конфликтных ситуаций в коллективе и готов нести за них ответственность
ОК-9 (общекультурные компетенции)	способность к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства
ПК-1 (профессиональные компетенции)	способность собирать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета социально-трудовых, экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-10 (профессиональные компетенции)	способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
ПК-12 (профессиональные компетенции)	способность использовать для решения проблем организационного поведения современные технические средства и информационные технологии
ПК-13 (профессиональные компетенции)	способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
ПК-14 (профессиональные компетенции)	способность преподавать организационное поведение в образовательных учреждениях различного уровня, используя существующие программы и учебно-методические материалы
ПК-15 (профессиональные компетенции)	способность принять участие в совершенствовании и разработке учебно-методического обеспечения поведения в организации
ПК-4 (профессиональные компетенции)	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных социально-трудовых и экономических задач

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- основные аспекты организационного поведения, раскрывающие концептуальный подход, который состоит в признании приоритета личности в организации при учете её индивидуальных свойств, знаний и компетенций;
- особенности категории "организация" в контексте влияния на поведение сотрудников;
- психологические основы поведения индивида;
- теорию взаимодействия личности и организации;
- специфику группового поведения людей в организации, их взаимодействия в коммуникационном процессе передачи потоков информации;
- поведенческие концепции власти и лидерства в организации;
- теоретические основы мотивации трудовой деятельности и управления конфликтами.
- основные критерии межкультурных различий мультилокальных организаций.

2. должен уметь:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- показать возможности разработки проектов организационных систем отдающих приоритет человеку, его потребностям, ожиданиям и интересам;
- описать методы анализа поведения отдельных работников в процессе групповой деятельности;
- предоставить возможность практического осмысления организационного поведения в соответствии с критериями эффективности деятельности организации.

**3. должен владеть:**

- методами исследования организационного поведения;
- навыками анализа и описания личностных характеристик влияющих на поведение индивида в организации;
- способами и тактиками управления личностными впечатлениями;
- методами управления конфликтным поведением индивида, группы.

**4. должен демонстрировать способность и готовность:**

- самостоятельного решения задач управления поведением сотрудников организации;
- выявления причин недостаточной результативности в достижении целей выбранных руководствам организации;
- грамотного формирования межличностных отношений с персоналом организации;
- эффективного регулирования поведенческих проблем в организации;
- преодоления сопротивления проведению изменений, позволяющих достигнуть эффективного уровня организационного поведения.

**4. Структура и содержание дисциплины/ модуля**

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

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 6 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. Основы организационного поведения	6		4	4	0	устный опрос контрольная работа

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
2.	Тема 2. Тема 2. Индивидуальные и психологические особенности личности в организации.	6		2	2	0	устный опрос коллоквиум
3.	Тема 3. Тема 3. Мотивация и результативность труда.	6		2	2	0	устный опрос контрольная работа
4.	Тема 4. Тема 4. Групповое поведение в организации.	6		2	2	0	устный опрос
5.	Тема 5. Тема 5. Коммуникативное поведение и деловое общение в организации.	6		2	2	0	устный опрос
6.	Тема 6. Тема 6. Теоретические основы лидерства и управление конфликтами в организации.	6		2	2	0	устный опрос контрольная работа
7.	Тема 7. Тема 7. Управление нововведениями в организации.	6		2	2	0	устный опрос
8.	Тема 8. Тема 8. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	6		2	2	0	устный опрос презентация
	Тема . Итоговая форма контроля	6		0	0	0	зачет
	Итого			18	18	0	

## 4.2 Содержание дисциплины

### Тема 1. Тема 1. Основы организационного поведения

*лекционное занятие (4 часа(ов)):*

Сущность, предмет, методы исследования организационного поведения (ОП). История становления ОП: классическая школа Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда; административная школа А. Файоля; бюрократическая школа М. Вебера; школа человеческих отношений Э. Мэйо, Ф. Ретлисберга, Ж. Фридмана. Понятие организация с позиций влияния на поведение человека. Классификация видов организаций с учетом особенностей построения отношений внутри самой организации и ее подразделений. Дифференциация понятий: человек, индивид, индивидуальность, личность, сотрудник (работник). Методы управления персоналом: организационно-административные, экономические, социально-психологические, духовно-нравственные. Стили организационного поведения: природной, предпринимательский. Типы межличностных отношений в организационном поведении: частные, общественно-значимые. Средства общения: вербальные, невербальные. Общение как перцепция (восприятие): идентификация (отождествление), эмпатия, рефлексия. Процесс восприятия и его свойства: образность, структурность, апперцептивность, конкретность. Формы и принципы восприятия с позиций ОП: гештальт-форма, конкретность, схожесть, целостность. Понятие атрибуции как причины поведения. Теория казуальной и диспозиционной атрибуции Ф. Хайдера. Факторы атрибуции Дж.Келли: консенсус /единодушии; преднамеренность /уловка; последовательность /Я-концепция. Динамическая модель восприятия атрибуции успех неудача Б. Вайнера. Классические теории поведения личности в организации. Теория психоанализа З. Фрейда ? структуризация психологических уровней (инстанций) человека: ид (ОНО), эго (Я) и супер -эго (сверх-Я). Психодинамические теории социального развития личности А. Адлера, К. Хорни, Г. Салливена, Э. Фромма. Теория устойчивых психологических типов К. Юнга: экстраверсия и интроверсия. Бихевиористический подход к изучению поведения личности Дж. Уотсона. Бихевиористическая теория поведенческой реакции Э. Тондайка закон эффекта стимул реакция: S-R. Бихевиористическая теория зависимости поведения человека также и от наследственной природы стимула S-I-R Э. Ч. Толмена. Теории гуманистической психологии человеческого потенциала А. Маслоу, К. Роджера, Р. Мэй . Теории когнитивной ориентации: теория конструкта Дж. Келли, теория классической гештальтпсихологии ,теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера, теория поля Курта Левина.

**практическое занятие (4 часа(ов)):**



Сущность, предмет, методы исследования организационного поведения (ОП). История становления ОП: классическая школа Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда; административная школа А. Файоля; бюрократическая школа М. Вебера; школа человеческих отношений Э. Мэйо, Ф. Ретлисберга, Ж. Фридмана. Понятие организация с позиций влияния на поведение человека. Классификация видов организаций с учетом особенностей построения отношений внутри самой организации и ее подразделений. Дифференциация понятий: человек, индивид, индивидуальность, личность, сотрудник (работник). Методы управления персоналом: организационно-административные, экономические, социально-психологические, духовно-нравственные. Стили организационного поведения: природной, предпринимательский. Типы межличностных отношений в организационном поведении: частные, общественно-значимые. Средства общения: вербальные, невербальные. Общение как перцепция (восприятие): идентификация (отождествление), эмпатия, рефлексия. Процесс восприятия и его свойства: образность, структурность, апперцептивность, конкретность. Формы и принципы восприятия с позиций ОП: гештальт-форма, конкретность, схожесть, целостность. Понятие атрибуции как причины поведения. Теория казуальной и диспозиционной атрибуции Ф. Хайдера. Факторы атрибуции Дж.Келли: консенсус /единодушии; преднамеренность /уловка; последовательность /Я-концепция. Динамическая модель восприятия атрибуции успех неудача Б. Вайнера. Классические теории поведения личности в организации. Теория психоанализа З. Фрейда ? структуризация психологических уровней (инстанций) человека: ид (ОНО), эго (Я) и супер -эго (сверх-Я). Психодинамические теории социального развития личности А. Адлера, К. Хорни, Г. Салливена, Э. Фромма. Теория устойчивых психологических типов К. Юнга: экстраверсия и интроверсия. Бихевиористический подход к изучению поведения личности Дж. Уотсона. Бихевиористическая теория поведенческой реакции Э. Тондайка закон эффекта стимул реакция: S-R. Бихевиористическая теория зависимости поведения человека также и от наследственной природы стимула S-I-R Э. Ч. Толмена. Теории гуманистической психологии человеческого потенциала А. Маслоу, К. Роджера, Р. Мэй . Теории когнитивисткой ориентации: теория конструкта Дж. Келли, теория классической гештальтпсихологии ,теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера, теория поля Курта Левина.

## **Тема 2. Индивидуальные и психологические особенности личности в организации.**

### **лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные . Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психосоматические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогомеометрическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП . Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцептивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

### **практическое занятие (2 часа(ов)):**



Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные. Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психофизические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогеоомитрическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП. Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцентивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

### **Тема 3. Тема 3. Мотивация и результативность труда.**

#### ***лекционное занятие (2 часа(ов)):***

Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные. Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психофизические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогеоомитрическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП. Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцентивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

#### ***практическое занятие (2 часа(ов)):***

Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные. Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психофизические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогеоомитрическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП. Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцентивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

#### **Тема 4. Тема 4. Групповое поведение в организации.**

##### ***лекционное занятие (2 часа(ов)):***

Понятия и природа группы. Классификация групп по размерам, сферам совместной деятельности, уровню развития, реальности существования, степени формализации, принципу создания, цели существования, периоду функционирования, характеру вхождения индивида в группу. Теория формирования групп Дж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена. Стадии развития групп: формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование. Основные характеристики групп по классификации Белбина: структура, статус, роли нормы, лидерство, конфликтность. Преимущества и недостатки работы в группе. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды Дж. Катуенбаха и Д. Смита. Команда менеджеров высшего уровня управления. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами: причины, методы профилактики, методы управления. Партиципативное управление и процесс группового принятия решений.

##### ***практическое занятие (2 часа(ов)):***

Понятия и природа группы. Классификация групп по размерам, сферам совместной деятельности, уровню развития, реальности существования, степени формализации, принципу создания, цели существования, периоду функционирования, характеру вхождения индивида в группу. Теория формирования групп Дж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена. Стадии развития групп: формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование. Основные характеристики групп по классификации Белбина: структура, статус, роли нормы, лидерство, конфликтность. Преимущества и недостатки работы в группе. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды Дж. Катуенбаха и Д. Смита. Команда менеджеров высшего уровня управления. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами: причины, методы профилактики, методы управления. Партиципативное управление и процесс группового принятия решений.

#### **Тема 5. Тема 5. Коммуникативное поведение и деловое общение в организации.**

##### ***лекционное занятие (2 часа(ов)):***

Понятие и процесс коммуникаций ОП. Этапы процесса коммуникаций: зарождение целей; кодирование и выбор канала; передача сообщений; декодирование. Элементы коммуникативного процесса: отправитель, сообщение, канал, получатель. Виды коммуникаций: внешние, внутренние, межуровневые; горизонтальные; коммуникации руководитель подчиненный, руководитель группа; неформальные. Методы оптимизации коммуникаций в организации: управленческое регулирование; система сбора предложений; информационные бюллетени; Интернет-сайты и электронная почта. Этапы противоречий в коммуникационном процессе: различие; поляризация; столкновение; антагонизм. Межличностные коммуникации при приеме на работу: предварительная беседа; заполнение анкеты, бланков; интервью (беседа); тестирование. Невербальные виды коммуникаций: графология (почерк); кинетика (мимика, жесты); проксика (дистанция); таксика (контакты, рукопожатие); прозаика (ритмика, интонация речи); синтоническая модель общения (нейролингвистическое программирование-НЛП).

##### ***практическое занятие (2 часа(ов)):***

Понятие и процесс коммуникаций ОП. Этапы процесса коммуникаций: зарождение целей; кодирование и выбор канала; передача сообщений; декодирование. Элементы коммуникативного процесса: отправитель, сообщение, канал, получатель. Виды коммуникаций: внешние, внутренние, межуровневые; горизонтальные; коммуникации руководитель подчиненный, руководитель группа; неформальные. Методы оптимизации коммуникаций в организации: управленческое регулирование; система сбора предложений; информационные бюллетени; Интернет-сайты и электронная почта. Этапы противоречий в коммуникационном процессе: различие; поляризация; столкновение; антагонизм. Межличностные коммуникации при приеме на работу: предварительная беседа; заполнение анкеты, бланков; интервью (беседа); тестирование. Невербальные виды коммуникаций: графология (почерк); кинетика (мимика, жесты); проксика (дистанция); таксика (контакты, рукопожатие); прозаика (ритмика, интонация речи); синтоническая модель общения (нейролингвистическое программирование-НЛП).

## **Тема 6. Тема 6. Теоретические основы лидерства и управление конфликтами в организации.**

### **лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Содержание понятий: влияние, лидерство, власть. Источники власти. Формы власти: законная, эталонная, экспертная, основанная на принуждении, на вознаграждение. Источники лидерства по Р. Стогдиллу. Подходы к стилю руководства: с позиции лидерских качеств; поведенческий подход; ситуационный подход. Теории личностных черт лидера А. Файоля и М. Фоллета. Концепция достижения цели О. Тида. Поведенческие концепции руководителя, власти и лидерства в организации: теория стилей руководства К. Левина; система лидерства по Р. Лайкерту; двухмерная модель внимания к производству и к людям Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные подходы к лидерству: основы ситуационного анализа лидерства А. Бевеласа; иерархии лидерских потребностей Наименее Предпочитаемого Сотрудника (НПС) (Last Preferred Coworker (LPC)) Ф. Фидлера. Связь лидерства и эффективного менеджмента. Классификация лидеров-победителей по Н. Макиавелли. Модель лидера организации. Современные оценки феномена лидерства: по признаку стратегий Р. Майлса, С. Сноу; модель 2Х2 Д. Данфи и Д. Стейси; триада лидера Д. Зандома. Сущность конфликта: причины, условия, позитивные и негативные функции. Типы конфликтов: социальные, внутреличностные, зооконфликты (территориальные, иерархические, ресурсные, за обладания особью противоположного пола). Деструктивные, ролевые и мотивационные конфликты. Методы управления конфликтной ситуацией: модель фрустрации; ?окно Джохари? Дж. Лафта и Х. Ингэма; метод К.У. Томаса и Р.Х. Килмана (тест Томаса). Стили поведения в конфликтах по матрице Партнерство / Напористость: уступчивость, сотрудничество, уклонение, соперничество. Управление конфликтом: предупреждение, разрешение, урегулирование. Решение конфликтов на стадии делового общения путем переговоров. Организация этапов переговоров исходя из классических методик делового общения.

### **практическое занятие (2 часа(ов)):**

Содержание понятий: влияние, лидерство, власть. Источники власти. Формы власти: законная, эталонная, экспертная, основанная на принуждении, на вознаграждение. Источники лидерства по Р. Стогдиллу. Подходы к стилю руководства: с позиции лидерских качеств; поведенческий подход; ситуационный подход. Теории личностных черт лидера А. Файоля и М. Фоллета. Концепция достижения цели О. Тида. Поведенческие концепции руководителя, власти и лидерства в организации: теория стилей руководства К. Левина; система лидерства по Р. Лайкерту; двухмерная модель внимания к производству и к людям Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные подходы к лидерству: основы ситуационного анализа лидерства А. Бевеласа; иерархии лидерских потребностей Наименее Предпочитаемого Сотрудника (НПС) (Last Preferred Coworker (LPC)) Ф. Фидлера. Связь лидерства и эффективного менеджмента. Классификация лидеров-победителей по Н. Макиавелли. Модель лидера организации. Современные оценки феномена лидерства: по признаку стратегий Р. Майлса, С. Сноу; модель 2Х2 Д. Данфи и Д. Стейси; триада лидера Д. Зандома. Сущность конфликта: причины, условия, позитивные и негативные функции. Типы конфликтов: социальные, внутреличностные, зооконфликты (территориальные, иерархические, ресурсные, за обладания особью противоположного пола). Деструктивные, ролевые и мотивационные конфликты. Методы управления конфликтной ситуацией: модель фрустрации; ?окно Джохари? Дж. Лафта и Х. Ингэма; метод К.У. Томаса и Р.Х. Килмана (тест Томаса). Стили поведения в конфликтах по матрице Партнерство / Напористость: уступчивость, сотрудничество, уклонение, соперничество. Управление конфликтом: предупреждение, разрешение, урегулирование. Решение конфликтов на стадии делового общения путем переговоров. Организация этапов переговоров исходя из классических методик делового общения.

## **Тема 7. Тема 7. Управление нововведениями в организации.**

### **лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Понятие корпоративная культура. Уровни корпоративной культуры: видимый, невидимый. Составляющие корпоративной культуры: символы, предания, герои, девизы, система ценностей, церемонии и ритуалы. Свойства корпоративной культуры: всеобщность, неформальность, устойчивость. Понятие репутация организации. Составляющие репутации организации: имидж организации, авторитет первого лица, известность организации на рынке, наличие организационной культуры. Понятие бренда товара. Типология корпоративной культуры И. Дила и А. Кеннеди: культура жесткого выхода; культура много работаем хорошо отдыхаем; культура ставим на свою компанию; культура процесса. Типология корпоративных культур Дж. Соненфилда: бейсбольная команда, клуб, академия, крепость. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры Э. Шайна. Американская модель управления изменениями культуры организации: семь ключей и механизмы реализации изменений: механизм участия, механизм символического управления, механизм взаимопонимания, система поощрений. Современные тенденции развития организации. Модель развития организации Мак-Кинси 7S. Подход к организационному развитию Лайкерта: казуальные промежуточные - результирующие переменные. Достоинства и ограничения организационного развития Д.В. Ньюстрона и К. Дэвиса. Необходимость изменений в организации. Модель изменений в организации Э.Х. Шейна: разблокирование изменение размораживание. Модель управления организационными изменениями EASIER. Понятие сопротивление изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям в организации: логические, психологические, социальные. Понятие дивантного поведения работников. Классификация девиаций Грина: девиации в интересах нанимающей организации, официальные, профессиональные, индивидуальные. Модель дивантного поведения Томпсона Сила правил / Вовлеченность в группу. Методы преодоления сопротивления изменениям: метод аккордиона; модель К. Левина Анализ поля сил; матрица Изменение / Сопротивление О.С. Виханского; модель управления стратегическими изменениями Л. Гейнера; модель Преобразование организации Ф. Гуяра и Дж. Келли. Понятие организационного стресса. Факторы, вызывающие состояние организационного стресса: воздействие деловой среды, взаимосвязь внешних и внутренних факторов, организационные изменения. Способы преодоления организационного стресса: анализ природы изменений; создание атмосферы поддержки преобразованиям; учет поведенческих факторов при планировании изменений; управление процессом перемен через изменение поведения работников.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**



Понятие корпоративная культура. Уровни корпоративной культуры: видимый, невидимый. Составляющие корпоративной культуры: символы, предания, герои, девизы, система ценностей, церемонии и ритуалы. Свойства корпоративной культуры: всеобщность, неформальность, устойчивость. Понятие репутация организации. Составляющие репутации организации: имидж организации, авторитет первого лица, известность организации на рынке, наличие организационной культуры. Понятие бренда товара. Типология корпоративной культуры И. Дила и А. Кеннеди: культура жесткого выхода; культура много работаем хорошо отдыхаем; культура ставим на свою компанию; культура процесса. Типология корпоративных культур Дж. Соненфилда: бейсбольная команда, клуб, академия, крепость. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры Э. Шайна. Американская модель управления изменениями культуры организации: семь ключей и механизмы реализации изменений: механизм участия, механизм символического управления, механизм взаимопонимания, система поощрений. Современные тенденции развития организации. Модель развития организации Мак-Кинси 7S. Подход к организационному развитию Лайкерта: казуальные промежуточные - результирующие переменные. Достоинства и ограничения организационного развития Д.В. Ньюстрема и К. Дэвиса. Необходимость изменений в организации. Модель изменений в организации Э.Х. Шейна: разблокирование изменение размораживание. Модель управления организационными изменениями EASIER. Понятие сопротивление изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям в организации: логические, психологические, социальные. Понятие дивантного поведения работников. Классификация девиаций Грина: девиации в интересах нанимающей организации, официальные, профессиональные, индивидуальные. Модель дивантного поведения Томпсона Сила правил / Вовлеченность в группу. Методы преодоления сопротивления изменениям: метод аккордиона; модель К. Левина Анализ поля сил; матрица Изменение / Сопротивление О.С. Виханского; модель управления стратегическими изменениями Л. Гейнера; модель Преобразование организации Ф. Гуяра и Дж. Келли. Понятие организационного стресса. Факторы, вызывающие состояние организационного стресса: воздействие деловой среды, взаимосвязь внешних и внутренних факторов, организационные изменения. Способы преодоления организационного стресса: анализ природы изменений; создание атмосферы поддержки преобразованиям; учет поведенческих факторов при планировании изменений; управление процессом перемен через изменение поведения работников.

**Тема 8. Тема 8. Организационное поведение в системе международного бизнеса.**  
**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Понятие мультинациональной корпорации. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и корпоративную культуру организации. STEEPLE-анализ международной и межнациональной среды. Понятие национальной культуры. Аспекты национальной культуры влияющей на ОП: отношение к природе, отношение ко времени, отношение между людьми, отношение к формальностям, религия, язык, социальное и личное пространство. Модели межкультурных различий: модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стротберга; модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеда; модель выделения групп стран по признаку сходства культурных ценностей С. Ронена и О. Шенкара; многофакторная модель оценки межкультурных различий в корпоративной культуре мультинациональной корпорации Г. Хофстеда. Интернационализация корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры мультинациональных корпораций Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера. Понятие культурная адаптация, культурный шок, культурная эмпатия, транскультурный менеджер. Управление организационным поведением сотрудников, занимающихся международным бизнесом. Управление информационными потоками в мультилокальной корпорации. Понятие информация, информационный поток, информационная среда. Классификация информации в зависимости от подготавливаемого управленческого решения по Э.А. Смирнову. Характеристики управленческой информации поддерживающей культурную адаптацию сотрудников при интернационализации бизнеса организации: объем воспринимаемой информации; уровень достоверности; уровень ценности; уровень открытости; степень насыщенности. Критерии оценки характеристик управленческой информации, предложенные Э.А. Смирновым. Закономерности, затрудняющие межкультурную восприимчивость и адаптацию при международном деловом общении по А.Я. Кибанову: закономерность неопределенного отклика; закономерность неадекватной самооценки; закономерность искажения смысла информации; закономерность психологической защиты. Деловое общение в системе международного бизнеса. Подготовка транскультурных менеджеров. Различия национальных стилей ведения переговоров. Учет национальных особенностей личности. Учет гендерных особенностей личности. Соблюдение универсальных этических норм и норм этикета. Требования к внешнему облику (имиджу). Правила поведения на переговорах и при публичных выступлениях: навыки риторики, подготовка к выступлению, поведение во время выступления. Этика проведения телефонных переговоров. Правила ведения деловой беседы: использование вербальных и не вербальных средств, последовательность действий при проведении беседы. Соблюдение основных правил критики при проведении деловой беседы.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**



Понятие мультинациональной корпорации. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и корпоративную культуру организации. STEEPLE-анализ международной и межнациональной среды. Понятие национальной культуры. Аспекты национальной культуры влияющей на ОП: отношение к природе, отношение ко времени, отношение между людьми, отношение к формальностям, религия, язык, социальное и личное пространство. Модели межкультурных различий: модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стротберга; модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеда; модель выделения групп стран по признаку сходства культурных ценностей С. Ронена и О. Шенкара; многофакторная модель оценки межкультурных различий в корпоративной культуре мультинациональной корпорации Г. Хофстеда. Интернационализация корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры мультинациональных корпораций Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера. Понятие культурная адаптация, культурный шок, культурная эмпатия, транскультурный менеджер. Управление организационным поведением сотрудников, занимающихся международным бизнесом. Управление информационными потоками в мультилокальной корпорации. Понятие информация, информационный поток, информационная среда. Классификация информации в зависимости от подготавливаемого управленческого решения по Э.А. Смирнову. Характеристики управленческой информации поддерживающей культурную адаптацию сотрудников при интернационализации бизнеса организации: объем воспринимаемой информации; уровень достоверности; уровень ценности; уровень открытости; степень насыщенности. Критерии оценки характеристик управленческой информации, предложенные Э.А. Смирновым. Закономерности, затрудняющие межкультурную восприимчивость и адаптацию при международном деловом общении по А.Я. Кибанову: закономерность неопределенного отклика; закономерность неадекватной самооценки; закономерность искажения смысла информации; закономерность психологической защиты. Деловое общение в системе международного бизнеса. Подготовка транскультурных менеджеров. Различие национальных стилей ведения переговоров. Учет национальных особенностей личности. Учет гендерных особенностей личности. Соблюдение универсальных этических норм и норм этикета. Требования к внешнему облику (имиджу). Правила поведения на переговорах и при публичных выступлениях: навыки риторики, подготовка к выступлению, поведение во время выступления. Этика проведения телефонных переговоров. Правила ведения деловой беседы: использование вербальных и не вербальных средств, последовательность действий при проведении беседы. Соблюдение основных правил критики при проведении деловой беседы.

#### 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. Основы организационного поведения	6		подготовка к контрольной работе	3	контрольная работа
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос
2.	Тема 2. Тема 2. Индивидуальные и психологические особенности личности в организации.	6		подготовка к коллоквиуму	2	коллоквиум
				подготовка к устному опросу	2	устный опрос
3.	Тема 3. Тема 3. Мотивация и результативность труда.	6		подготовка к контрольной работе	3	контрольная работа
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
4.	Тема 4. Тема 4. Групповое поведение в организации.	6		подготовка к устному опросу	4	устный опрос
5.	Тема 5. Тема 5. Коммуникативное поведение и деловое общение в организации.	6		подготовка к устному опросу	4	устный опрос
6.	Тема 6. Тема 6. Теоретические основы лидерства и управление конфликтами в организации.	6		подготовка к контрольной работе	3	контрольная работа
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос
7.	Тема 7. Тема 7. Управление нововведениями в организации.	6		подготовка к устному опросу	4	устный опрос
8.	Тема 8. Тема 8. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	6		подготовка к презентации	1	презентация
				подготовка к устному опросу	1	устный опрос
	Итого				36	

### 5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Поведение в организации" предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: мультимедийного проектора, проекционного экрана, акустической системы, практические занятия, также требуют использования мультимедийных средств: проектора, проекционного экрана.

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

#### Тема 1. Тема 1. Основы организационного поведения

контрольная работа , примерные вопросы:

Сущность, предмет, методы исследования организационного поведения (ОП). История становления ОП: классическая школа Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда; административная школа А. Файоля; бюрократическая школа М. Вебера; школа человеческих отношений Э. Мэйо, Ф. Ретлисберга, Ж. Фридмана. Понятие организация с позиций влияния на поведение человека. Классификация видов организаций с учетом особенностей построения отношений внутри самой организации и ее подразделений. Дифференциация понятий: человек, индивид, индивидуальность, личность, сотрудник (работник). Методы управления персоналом: организационно-административные, экономические, социально-психологические, духовно-нравственные. Стили организационного поведения: природной, предпринимательский. Типы межличностных отношений в организационном поведении: частные, общественно-значимые. Средства общения: вербальные, невербальные. Общение как перцепция (восприятие): идентификация (отождествление), эмпатия, рефлексия. Процесс восприятия и его свойства: образность, структурность, апперцептивность, конкретность. Формы и принципы восприятия с позиций ОП: гештальт-форма, конкретность, схожесть, целостность. Понятие атрибуции как причины поведения. Теория казуальной и диспозиционной атрибуции Ф. Хайдера. Факторы атрибуции Дж.Келли: консенсус /единодушии; преднамеренность /уловка; последовательность /Я-концепция. Динамическая модель восприятия атрибуции успех неудача Б. Вайнера. Классические теории поведения личности в организации. Теория психоанализа З. Фрейда ? структуризация психологических уровней (инстанций) человека: ид (ОНО), эго (Я) и супер -эго (сверх-Я). Психодинамические теории социального развития личности А. Адлера, К. Хорни, Г. Салливена, Э. Фромма. Теория устойчивых психологических типов К. Юнга: экстраверсия и интроверсия. Бихевиористический подход к изучению поведения личности Дж. Уотсона. Бихевиористическая теория поведенческой реакции Э. Тондайка закон эффекта стимул реакция: S-R. Бихевиористическая теория зависимости поведения человека также и от наследственной природы стимула S-I-R Э. Ч. Толмена. Теории гуманистической психологии человеческого потенциала А. Маслоу, К. Роджера, Р. Мэй . Теории когнитивисткой ориентации: теория конструкта Дж. Келли, теория классической гештальтпсихологии ,теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера, теория поля Курта Левина.

устный опрос , примерные вопросы:

Сущность, предмет, методы исследования организационного поведения (ОП). История становления ОП: классическая школа Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда; административная школа А. Файоля; бюрократическая школа М. Вебера; школа человеческих отношений Э. Мэйо, Ф. Ретлисберга, Ж. Фридмана. Понятие организация с позиций влияния на поведение человека. Классификация видов организаций с учетом особенностей построения отношений внутри самой организации и ее подразделений. Дифференциация понятий: человек, индивид, индивидуальность, личность, сотрудник (работник). Методы управления персоналом: организационно-административные, экономические, социально-психологические, духовно-нравственные. Стили организационного поведения: природной, предпринимательский. Типы межличностных отношений в организационном поведении: частные, общественно-значимые. Средства общения: вербальные, невербальные. Общение как перцепция (восприятие): идентификация (отождествление), эмпатия, рефлексия. Процесс восприятия и его свойства: образность, структурность, апперцептивность, конкретность. Формы и принципы восприятия с позиций ОП: гештальт-форма, конкретность, схожесть, целостность. Понятие атрибуции как причины поведения. Теория казуальной и диспозиционной атрибуции Ф. Хайдера. Факторы атрибуции Дж.Келли: консенсус /единодушии; преднамеренность /уловка; последовательность /Я-концепция. Динамическая модель восприятия атрибуции успех неудача Б. Вайнера. Классические теории поведения личности в организации. Теория психоанализа З. Фрейда ? структуризация психологических уровней (инстанций) человека: ид (ОНО), эго (Я) и супер -эго (сверх-Я). Психодинамические теории социального развития личности А. Адлера, К. Хорни, Г. Салливена, Э. Фромма. Теория устойчивых психологических типов К. Юнга: экстраверсия и интроверсия. Бихевиористический подход к изучению поведения личности Дж. Уотсона. Бихевиористическая теория поведенческой реакции Э. Тондайка закон эффекта стимул реакция: S-R. Бихевиористическая теория зависимости поведения человека также и от наследственной природы стимула S-I-R Э. Ч. Толмена. Теории гуманистической психологии человеческого потенциала А. Маслоу, К. Роджера, Р. Мэй . Теории когнитивной ориентации: теория конструкта Дж. Келли, теория классической гештальтпсихологии ,теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера, теория поля Курта Левина.

## **Тема 2. Индивидуальные и психологические особенности личности в организации.**

коллоквиум , примерные вопросы:

Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные . Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психосоматические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогенетическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП . Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцептивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

устный опрос , примерные вопросы:

Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные . Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психофизические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогеоомитрическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП . Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцентивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

### **Тема 3. Тема 3. Мотивация и результативность труда.**

контрольная работа , примерные вопросы:

Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные . Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психофизические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогеоомитрическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП . Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцентивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

устный опрос , примерные вопросы:

Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные, культурные, ситуационные . Фазы формирования личности: концепция развития личности по этапам З. Фрейда, теория развития Э. Эриксона; теория реализации потребности в самоактуализации А. Маслоу и К. Роджерса; теория периодизации умственного развития Ж. Пиаже, теория интеграции с социальной средой А.В. Петровского. Модель от незрелости к зрелости К. Арджириса. Психологические основы межличностных отношений и типологии личности. Типы темперамента по гуморальному типу состояния личности Гиппократ: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Психофизические типы темперамента по И.П. Павлову: сильный, слабый, удовлетворительный, подвижный. Конституциональная типология Э. Кечмера: астеник, атлетик, пикник, дипластик. Психогеоомитрическая типология личности С. Деллиугера: квадрат, треугольник, круг, зигзаг. Концепция определения черт личности Г. Айзека. Деятельностная концепция Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева. Восприятие личности в аспекте ОП . Способы восприятия личности: эмоциональный, аналитический, перцентивно-ассоциативный. Типы восприятия среды обитания по У. Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный. Группы восприятия: межличностные, межгрупповые. Влияние волевой регуляции поведения человека на межличностные отношения. Учет типологических характеристик личности для достижения эффективного уровня ОП.

### **Тема 4. Тема 4. Групповое поведение в организации.**

устный опрос , примерные вопросы:



Понятия и природа группы. Классификация групп по размерам, сферам совместной деятельности, уровню развития, реальности существования, степени формализации, принципу создания, цели существования, периоду функционирования, характеру вхождения индивида в группу. Теория формирования групп Дж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена. Стадии развития групп: формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование. Основные характеристики групп по классификации Белбина: структура, статус, роли нормы, лидерство, конфликтность. Преимущества и недостатки работы в группе. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды Дж. Катуенбаха и Д. Смита. Команда менеджеров высшего уровня управления. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами: причины, методы профилактики, методы управления. Партиципативное управление и процесс группового принятия решений.

### **Тема 5. Тема 5. Коммуникативное поведение и деловое общение в организации.**

устный опрос , примерные вопросы:

Понятие и процесс коммуникаций ОП. Этапы процесса коммуникаций: зарождение целей; кодирование и выбор канала; передача сообщений; декодирование. Элементы коммуникативного процесса: отправитель, сообщение, канал, получатель. Виды коммуникаций: внешние, внутренние, межуровневые; горизонтальные; коммуникации руководитель подчиненный, руководитель группа; неформальные. Методы оптимизации коммуникаций в организации: управленческое регулирование; система сбора предложений; информационные бюллетени; Интернет-сайты и электронная почта. Этапы противоречий в коммуникационном процессе: различие; поляризация; столкновение; антагонизм. Межличностные коммуникации при приеме на работу: предварительная беседа; заполнение анкеты, бланков; интервью (беседа); тестирование. Невербальные виды коммуникаций: графология (почерк); кинетика (мимика, жесты); проксика (дистанция); таксика (контакты, рукопожатие); прозаика (ритмика, интонация речи); синтоническая модель общения (нейролингвистическое программирование-НЛП).

### **Тема 6. Тема 6. Теоретические основы лидерства и управление конфликтами в организации.**

контрольная работа , примерные вопросы:

Содержание понятий: влияние, лидерство, власть. Источники власти. Формы власти: законная, эталонная, экспертная, основанная на принуждении, на вознаграждение. Источники лидерства по Р. Стогдиллу. Подходы к стилю руководства: с позиции лидерских качеств; поведенческий подход; ситуационный подход. Теории личностных черт лидера А. Файоля и М. Фоллета. Концепция достижения цели О. Тида. Поведенческие концепции руководителя, власти и лидерства в организации: теория стилей руководства К. Левина; система лидерства по Р. Лайкерту; двухмерная модель внимания к производству и к людям Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные подходы к лидерству: основы ситуационного анализа лидерства А. Бевеласа; иерархии лидерских потребностей Наименее Предпочитаемого Сотрудника (НПС) (Last Preferred Coworker (LPC)) Ф. Фидлера. Связь лидерства и эффективного менеджмента. Классификация лидеров-победителей по Н. Макиавелли. Модель лидера организации. Современные оценки феномена лидерства: по признаку стратегий Р. Майлса, С. Сноу; модель 2Х2 Д. Данфи и Д. Стейси; триада лидера Д. Зандома. Сущность конфликта: причины, условия, позитивные и негативные функции. Типы конфликтов: социальные, внутреличностные, зооконфликты (территориальные, иерархические, ресурсные, за обладания особью противоположного пола). Деструктивные, ролевые и мотивационные конфликты. Методы управления конфликтной ситуацией: модель фрустрации; ?окно Джохари? Дж. Лафта и Х. Ингэма; метод К.У. Томаса и Р.Х. Килмана (тест Томаса). Стили поведения в конфликтах по матрице Партнерство / Напористость: уступчивость, сотрудничество, уклонение, соперничество. Управление конфликтом: предупреждение, разрешение, урегулирование. Решение конфликтов на стадии делового общения путем переговоров. Организация этапов переговоров исходя из классических методик делового общения.

устный опрос , примерные вопросы:



Содержание понятий: влияние, лидерство, власть. Источники власти. Формы власти: законная, эталонная, экспертная, основанная на принуждении, на вознаграждение. Источники лидерства по Р. Стогдиллу. Подходы к стилю руководства: с позиции лидерских качеств; поведенческий подход; ситуационный подход. Теории личностных черт лидера А. Файоля и М. Фоллета. Концепция достижения цели О. Тида. Поведенческие концепции руководителя, власти и лидерства в организации: теория стилей руководства К. Левина; система лидерства по Р. Лайкерту; двухмерная модель внимания к производству и к людям Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные подходы к лидерству: основы ситуационного анализа лидерства А. Бевеласа; иерархии лидерских потребностей Наименее Предпочитаемого Сотрудника (НПС) (Last Preferred Coworker (LPC)) Ф. Фидлера. Связь лидерства и эффективного менеджмента. Классификация лидеров-победителей по Н. Макиавелли. Модель лидера организации. Современные оценки феномена лидерства: по признаку стратегий Р. Майлса, С. Сноу; модель 2Х2 Д. Данфи и Д. Стейси; триада лидера Д. Зандома. Сущность конфликта: причины, условия, позитивные и негативные функции. Типы конфликтов: социальные, внутреличностные, зооконфликты (территориальные, иерархические, ресурсные, за обладания особью противоположного пола). Деструктивные, ролевые и мотивационные конфликты. Методы управления конфликтной ситуацией: модель фрустрации; ?окно Джохари? Дж. Лафта и Х. Ингэма; метод К.У. Томаса и Р.Х. Килмана (тест Томаса). Стили поведения в конфликтах по матрице Партнерство / Напористость: уступчивость, сотрудничество, уклонение, соперничество. Управление конфликтом: предупреждение, разрешение, урегулирование. Решение конфликтов на стадии делового общения путем переговоров. Организация этапов переговоров исходя из классических методик делового общения.

### **Тема 7. Тема 7. Управление нововведениями в организации.**

устный опрос , примерные вопросы:

Понятие корпоративная культура. Уровни корпоративной культуры: видимый, невидимый. Составляющие корпоративной культуры: символы, предания, герои, девизы, система ценностей, церемонии и ритуалы. Свойства корпоративной культуры: всеобщность, неформальность, устойчивость. Понятие репутация организации. Составляющие репутации организации: имидж организации, авторитет первого лица, известность организации на рынке, наличие организационной культуры. Понятие бренда товара. Типология корпоративной культуры И. Дила и А. Кеннеди: культура жесткого выхода; культура много работаем хорошо отдыхаем; культура ставим на свою компанию; культура процесса. Типология корпоративных культур Дж. Соненфилда: бейсбольная команда, клуб, академия, крепость. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры Э. Шайна. Американская модель управления изменениями культуры организации: семь ключей и механизмы реализации изменений: механизм участия, механизм символьного управления, механизм взаимопонимания, система поощрений. Современные тенденции развития организации. Модель развития организации Мак-Кинси 7S. Подход к организационному развитию Лайкерта: казуальные промежуточные - результирующие переменные. Достоинства и ограничения организационного развития Д.В. Ньюстрона и К. Дэвиса. Необходимость изменений в организации. Модель изменений в организации Э.Х. Шейна: разблокирование изменение размораживание. Модель управления организационными изменениями EASIER. Понятие сопротивление изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям в организации: логические, психологические, социальные. Понятие дивантного поведения работников. Классификация девиаций Грина: девиации в интересах нанимающей организации, официальные, профессиональные, индивидуальные. Модель дивантного поведения Томпсона Сила правил / Вовлеченность в группу. Методы преодоления сопротивления изменениям: метод аккордиона; модель К. Левина Анализ поля сил; матрица Изменение / Сопротивление О.С. Виханского; модель управления стратегическими изменениями Л. Гейнера; модель Преобразование организации Ф. Гуяра и Дж. Келли. Понятие организационного стресса. Факторы, вызывающие состояние организационного стресса: воздействие деловой среды, взаимосвязь внешних и внутренних факторов, организационные изменения. Способы преодоления организационного стресса: анализ природы изменений; создание атмосферы поддержки преобразованиям; учет поведенческих факторов при планировании изменений; управление процессом перемен через изменение поведения работников.

### **Тема 8. Тема 8. Организационное поведение в системе международного бизнеса.**

презентация , примерные вопросы:

Понятие мультинациональной корпорации. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и корпоративную культуру организации. STEEPLE-анализ международной и межнациональной среды. Понятие национальной культуры. Аспекты национальной культуры влияющей на ОП: отношение к природе, отношение ко времени, отношение между людьми, отношение к формальностям, религия, язык, социальное и личное пространство. Модели межкультурных различий: модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стротберга; модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеда; модель выделения групп стран по признаку сходства культурных ценностей С. Ронена и О. Шенкара; многофакторная модель оценки межкультурных различий в корпоративной культуре мультинациональной корпорации Г. Хофстеда. Интернационализация корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры мультинациональных корпораций Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера. Понятие культурная адаптация, культурный шок, культурная эмпатия, транскультурный менеджер. Управление организационным поведением сотрудников, занимающихся международным бизнесом. Управление информационными потоками в мультилокальной корпорации. Понятие информация, информационный поток, информационная среда. Классификация информации в зависимости от подготавливаемого управленческого решения по Э.А. Смирнову . Характеристики управленческой информации поддерживающей культурную адаптацию сотрудников при интернационализации бизнеса организации: объем воспринимаемой информации; уровень достоверности; уровень ценности; уровень открытости; степень насыщенности. Критерии оценки характеристик управленческой информации, предложенные Э.А. Смирновым. Закономерности, затрудняющие межкультурную восприимчивость и адаптацию при международном деловом общении по А.Я. Кибанову: закономерность неопределенного отклика; закономерность неадекватной самооценки; закономерность искажения смысла информации; закономерность психологической защиты. Деловое общение в системе международного бизнеса. Подготовка транскультурных менеджеров. Различия национальных стилей ведения переговоров. Учет национальных особенностей личности. Учет гендерных особенностей личности. Соблюдение универсальных этических норм и норм этикета. Требования к внешнему облику (имиджу). Правила поведения на переговорах и при публичных выступлениях: навыки риторики, подготовка к выступлению, поведение во время выступления. Этика проведения телефонных переговоров. Правила ведения деловой беседы: использование вербальных и не вербальных средств, последовательность действий при проведении беседы. Соблюдение основных правил критики при проведении деловой беседы.

устный опрос , примерные вопросы:

Понятие мультинациональной корпорации. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и корпоративную культуру организации. STEEPLE-анализ международной и межнациональной среды. Понятие национальной культуры. Аспекты национальной культуры влияющей на ОП: отношение к природе, отношение ко времени, отношение между людьми, отношение к формальностям, религия, язык, социальное и личное пространство. Модели межкультурных различий: модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стротберга; модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеда; модель выделения групп стран по признаку сходства культурных ценностей С. Ронена и О. Шенкара; многофакторная модель оценки межкультурных различий в корпоративной культуре мультинациональной корпорации Г. Хофстеда. Интернационализация корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры мультинациональных корпораций Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера. Понятие культурная адаптация, культурный шок, культурная эмпатия, транскультурный менеджер. Управление организационным поведением сотрудников, занимающихся международным бизнесом. Управление информационными потоками в мультилокальной корпорации. Понятие информация, информационный поток, информационная среда. Классификация информации в зависимости от подготавливаемого управленческого решения по Э.А. Смирнову. Характеристики управленческой информации поддерживающей культурную адаптацию сотрудников при интернационализации бизнеса организации: объем воспринимаемой информации; уровень достоверности; уровень ценности; уровень открытости; степень насыщенности. Критерии оценки характеристик управленческой информации, предложенные Э.А. Смирновым. Закономерности, затрудняющие межкультурную восприимчивость и адаптацию при международном деловом общении по А.Я. Кибанову: закономерность неопределенного отклика; закономерность неадекватной самооценки; закономерность искажения смысла информации; закономерность психологической защиты. Деловое общение в системе международного бизнеса. Подготовка транскультурных менеджеров. Различия национальных стилей ведения переговоров. Учет национальных особенностей личности. Учет гендерных особенностей личности. Соблюдение универсальных этических норм и норм этикета. Требования к внешнему облику (имиджу). Правила поведения на переговорах и при публичных выступлениях: навыки риторики, подготовка к выступлению, поведение во время выступления. Этика проведения телефонных переговоров. Правила ведения деловой беседы: использование вербальных и не вербальных средств, последовательность действий при проведении беседы. Соблюдение основных правил критики при проведении деловой беседы.

### **Тема . Итоговая форма контроля**

Примерные вопросы к зачету:

Вопросы к зачету:

1. Понятие, направления развития организационного поведения.
2. История становления организационного поведения.
3. Понятие, виды и эффективность деятельности организаций.
4. Особенности поведения индивида.
5. Сущность и значимость восприятия в поведении человека.
6. Свойства и процесс восприятия.
7. Законы и эффекты восприятия.
8. Понятие и содержание атрибуции.
9. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
10. Теории поведения личности.
11. Процесс формирования и развития личности.
12. Личность и работа.
13. Понятие, классификация критерии личностных ценностей.
14. Понятие, компоненты и функции установок.
15. Сущность и содержание мотивации.
16. Самоорганизация индивида.

17. Мотивация и стимулирование персонала.
  18. Механизм мотивации.
  19. Природа группового поведения в организации.
  20. Понятие, классификация, стадии развития группы.
  21. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
  22. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
  23. Команды в современных организациях.
  24. Условия и факторы эффективности групповой работы.
  25. Управление межгрупповыми конфликтами.
  26. Истоки и классические исследования лидерства.
  27. Организационное лидерство или лидер в организации.
  28. Властный аспект организационного лидерства.
  29. Управленческий аспект лидерства.
  30. Современные оценки феномена лидерства.
  31. Процесс коммуникации.
  32. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций.
  33. Невербальные коммуникации.
  34. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
  35. Активное слушание как средство эффективного общения.
  36. Коммуникационные сети.
  37. Преодоление сопротивления нововведениям.
  38. Изменения в организации и индивидуальный стресс.
  39. Проблематика организационной социализации.
  40. Факторы, способствующие девиациям на работе и прототипы девиантного поведения.
  41. Состав, содержание и управление карьерой работника.
  42. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру предприятий.
  43. Модели межкультурных различий.
  44. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
  45. Адаптация организаций в межкультурной среде.
- Тестовые задания для промежуточного контроля находятся в учебно-методическом комплексе на кафедре, электронный вариант - на сайте института.

### **7.1. Основная литература:**

- Организационное поведение, Красовский, Юрий Дмитриевич, 2009г.  
Организационное поведение, Арсеньев, Юрий Николаевич;Шелобаев, Сергей Иванович;Давыдова, Татьяна Юрьевна, 2005г.  
Организационное поведение, Карташова, Лариса Васильевна;Никонова, Т.В.;Соломанидина, Т.О., 2008г.  
Организационное поведение, Латфуллин, Геннадий Рашидович;Громова, О.Н., 2008г.  
1. Организационное поведение / С.А. Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2005.

### **7.2. Дополнительная литература:**

- Мотивация и стимулирование персонала, Шапиро, Сергей Александрович, 2005г.  
Теория организации, Смирнов, Эдуард Александрович, 2004г.

Управление персоналом организации: практикум, Кибанов, А.Я., 2008г.

Государь (Il principe), Макиавелли, Никколо, 2004г.

1. Маслоу А. Мотивация и Личность. СПб.: Издательство "Евразия", 1999.

### **7.3. Интернет-ресурсы:**

Библиотечка Либертариума - <http://www.libertarium.ru/librar>

Галерея экономистов; электронные учебники; навигатор; словари - <http://www.economikus.ru>

Информационным системы Росстата РФ, Росстата РТ - <http://www.gks.ru>

Корпоративный менеджмент - <http://www.cfin.ru/>

Менеджмент в России и за рубежом - <http://dis.ru/manag/>

Проект HUMAN RESOURCE MANAGMENT - <http://www.HRM.ru>

Управление изменениями в организации - <http://www.markus.spb.ru>

### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)**

Освоение дисциплины "Поведение в организации" 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.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

- компьютерные классы с выходом в Интернет;

- аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080100.62 "Экономика" и профилю подготовки Экономика труда .

Автор(ы):

Киреева-Каримова А.М. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Забирова Л.М. \_\_\_\_\_

Рунова Е.В. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.