



Наименование дисциплины и код:

Лектор	к.э.н., доцент кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг» Галушкина Елена Александровна
Контактная информация:	ga_lena2002@mail.ru
Количество кредитов:	
Дата:	20.09.2018
Цель и задачи курса	<p>Целью курса «Организационное поведение» является формирование системы знаний о поведении личности в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации, организационных изменениях.</p> <p>Задачи преподавания дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none">• изучение закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на ее поведение, принципов формирования групп, объединенных едиными целями;• выявление особенностей обоснования методов воздействия на организационное поведение, способствующего повышению эффективности деятельности всей организации;• овладение навыками управления поведением людей в процессе работы и поиск путей повышения эффективности их деятельности
Описание курса	<p>Организации разного рода – существеннейшая и определяющая часть внешней среды человека, форма, в которую облекаются разные группы и сообщества людей (социальные, рабочие, профессиональные, национальные, культурные и др.). Это тот элемент, который в значительной мере определяет сущность и специфику нации, государства.</p> <p>В настоящее время потребность в изучении и учете в практической деятельности проблем, связанных с индивидуальными и групповыми особенностями поведения сотрудников в организации, ощущается большинством современных руководителей, менеджеров. Отмечается значительный рост интереса к психологическим аспектам взаимоотношений, трудовой деятельности, поддержания психического здоровья в условиях организации, коллектива, современной жизни. Значение работы с людьми возрастает в деятельности специалистов любого профиля. Таким образом, существует объективная необходимость изучения проблем организационного поведения широким кругом как действующих, так и потенциальных руководителей, специалистов, сотрудников организаций.</p>

	<p>Организационное поведение – это междисциплинарная отрасль знаний, изучающая закономерности взаимодействия и активности сотрудников, рабочих групп, обусловленные индивидуальными и групповыми (психологическими, социально-психологическими, профессиональными, педагогическими, управленческими) особенностями сотрудников и организации в целом. Это базисная дисциплина, овладение которой позволит управленцу понять причины и факторы поведения людей в организации и на основе этого повысить эффективность управления ведущим фактором организации – персоналом, тем самым обеспечив ее конкурентоспособность.</p>
Пре репреквизиты	Организационное поведение относится к блоку общепрофессиональных учебных дисциплин. Изучение его магистрантами базируется на знаниях таких дисциплин, как «Психология», «Социология», «Менеджмент», «Теория организации».
Пост репреквизиты	В свою очередь он служит основой изучения маркетинга, управления персоналом, операционного менеджмента и других видов отраслевого менеджмента.
Компетенции	<p>В результате освоения дисциплины магистранты должны</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; • специфику организационного поведения, основные понятия дисциплины, сформировать представление о современном состоянии и тенденциях развития теории организационного поведения; • основы поведения человека в организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать причины поведения работников и пользоваться методами, методикой описания их поведения в условиях постоянно изменяющейся внешней среды; • уметь адекватно применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением, • развить навыки современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации. • оценивать индивидуальные социально-психологические особенности личности; • проводить диагностику организационной культуры; • выбирать способы преодоления сопротивления организационным изменениям; • самостоятельно и творчески использовать теоретические знания в процессе своей профессиональной деятельности;

объяснять причины поступков и поведения работников в организации;

- выбирать эффективные способы сопротивления локальным изменениям в организации;

Владеть:

- навыками использования методов сбора информации, анализа результатов;
- навыками создания и управления малыми группами, выявления структуры групп и механизмов поведения людей в группе.
- специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- методами исследования организационной культуры;
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями и навыками по организационному поведению.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

а) универсальными:

– общенаучными (ОК):

- способностью глубоко понимать и критически оценивать теории, методы и результаты исследований, использовать междисциплинарный подход и интегрировать достижения различных наук для получения новых знаний (ОК-1);
- способностью собирать, оценивать и интегрировать освоенные теории и концепции, определять границы их применимости при решении профессиональных задач; выбирать необходимые методы исследований, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы исходя из задач конкретного исследования (ОК-2);
- способностью автономно и по собственной инициативе приобретать новые знания и умения; способен к созданию новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей и определению источников и поиска информации, необходимой для развития деятельности (ОК-3);
- способностью самостоятельно или в составе группы вести научный поиск, используя новейшие методы и техники исследования, а также самостоятельно исследовать, планировать, реализовывать и адаптировать прикладные или исследовательские проекты (ОК-4);

– инструментальными (ИК):

- способностью самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения (ИК-1);
- обладанием развитыми навыками устной и письменной речи для представления научных исследований (ИК-2);
- способностью ставить и решать коммуникативные задачи во всех сферах общения (в том числе межкультурных и междисциплинарных), управлять процессами информационного обмена в различных коммуникативных

	<p>средах (ИК-3);</p> <ul style="list-style-type: none"> • способностью принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия, разрабатывать планы комплексной деятельности с учетом рисков неопределенной среды (ИК-5). <ul style="list-style-type: none"> – социально-личностными и общекультурными (СЛК): • способностью задавать, транслировать правовые и этические нормы в профессиональной и социальной деятельности, использовать социальные и мультикультурные различия для решения проблем в профессиональной и социальной деятельности (СЛК-1); • способностью критически оценивать, определять, транслировать общие цели в профессиональной и социальной деятельности (СЛК-2); • способностью руководить коллективом, в том числе, междисциплинарными проектами (СЛК-4). <p>б) профессиональными (ПК):</p> <ul style="list-style-type: none"> – организационно-управленческая: • способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-4); – аналитическая: • способностью использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами (ПК-5) – научно-исследовательская: • способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы (ПК-9); • способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-11); • способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-12)
<p>Политика курса</p>	<p>Политика учебной дисциплины определяется системой требований, которые преподаватель предъявляет к обучающимся при изучении той или иной дисциплины.</p> <p>Требования могут касаться посещения занятий (недопустимость пропусков, опозданий и т.п.); правил поведения на занятиях (активное участие, выполнение необходимого минимума учебной работы, отключение сотовых телефонов и др.); поощрений и взысканий (за что могут начисляться или вычитаться баллы и т.п.).</p> <p>Политику учебной дисциплины рекомендуется выстраивать с учетом Устава КЭУ и Правил кредитной системы обучения</p> <p>Требования касаются посещения занятий (недопустимость пропусков, опозданий и т.п.); правил поведения на занятиях</p>

	<p>(активное участие, выполнение необходимого минимума учебной работы, отключение сотовых телефонов и др.); поощрений и взысканий (баллы вычитаются за невыполненную работу полностью в том, количестве которое предусмотрено по данному виду работы, частично (-2 балла) за выполненную несвоевременно).</p> <p><u>Политика курса включает следующие требования к студентам:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ не разговаривать во время занятий; ✓ посещение занятий (без опозданий) и конспектирование лекций; ✓ в аудитории сотовые телефоны студентов должны быть отключены; ✓ своевременно и старательно выполнять домашние задания, в случае невыполнения заданий итоговая оценка снижается; ✓ не жевать жевательную резинку; ✓ обязательна подготовка к семинарским занятиям; ✓ не пропускать занятия, в случае болезни предоставить справку; ✓ пропущенные занятия отрабатывать в определенное преподавателем время; ✓ быть терпимым, открытым, откровенным и доброжелательным к сокурсникам и преподавателям; ✓ конструктивно поддерживать обратную связь на всех занятиях; ✓ выполнение всех видов работ в строго установленные сроки. ✓ активно участвовать в учебном процессе; <p>Таким образом, поведение не должно противоречит этическому кодексу и кодексу корпоративной культуры.</p> <p><u>Политика академического поведения и этики.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Плагиат и другие формы нечестной работы недопустимы. При этом, к плагиату относится следующее: отсутствие ссылок при использовании печатных и электронных материалов, цитат, мыслей других авторов. ✓ Недопустимы подсказывания и списывание во время выполнения всех видов работ; ✓ Сдача экзамена за другого студента. ✓ Неразрешенное копирование материалов. <p>Данные перечни НЕ являются исчерпывающими.</p>
<p>Методы преподавания:</p>	<p>Проблемная лекция, диалоговая лекция, практические занятия, ролевые игры, анализ кейсов, коллоквиум, мозговой штурм</p>

<p>Форма контроля знаний</p>	<p>Фонды оценочных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ для проведения текущего контроля успеваемости <ul style="list-style-type: none"> • практические задания и задачи; • эссе; • кейсы; • комплекты заданий для самостоятельной работы (исследовательский проект); • презентации (индивидуальные и групповые) по результатам выполнения заданий ➤ для проведения промежуточной и итоговой аттестации: <ul style="list-style-type: none"> • банк тестовых заданий • устный опрос; • письменные работы; • контроль с помощью технических средств и информационных систем.
<p>Литература: Основная Дополнительная</p>	<p>Основная литература</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Арсеньев Ю. Н. Организационное поведение / Ю. Н. Арсеньев – М. : Юнити, 2015. – 399 с. 2. Громова О. Н. Организационное поведение: учебник для вузов /О. Н. Громова, Г. Р. Латфуллин. – 2 изд. – М.: 2016. – 464 с. 3. Зайцев Л. Г. Организационное поведение : учебник / Л. Г. Зайцев,М. И. Соколова. – М.: Экономистъ, 2016. – 665 с. 4. Игошина И. А. Организационное поведение. Практикум. Деловые игры, тесты, конкретные ситуации / И. А. Игошина, С. Д. Резник. – М.: Инфра-М, 2012. – 256 с. 5. Карташова Л. В. Организационное поведение: учебник /Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2008. – 384 с. 6. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов / Ю. Д. Красовский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. :ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 527 с. 7. Латфуллин Г. Р. Организационное поведение: учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова. – 2-е изд., доп. и перераб. СПб. : Питер, 2014. – 423 с. 8. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение : учеб.практ. пособие / Лори Маллинз ; пер. с англ. Т. Цеханович [и др.]. – Мн.: Новое знание, 2015. – 1039 с.

	<p style="text-align: center;">Дополнительная литература</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Андреева И. В. Организационное поведение / И. В. Андреева, В. А. Спивак. – СПб. : Издательский Дом «Нева», 2013. – 432 с. 2. Васильев Д. А. Организационное поведение / Д. А. Васильев, Е. М. Деева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 489 с. 4. Гибсон Дж. Л. Организации : поведение, структура, процессы / Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннелли ; пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА – М, 2016. – 662 с. 5. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. ; пер. с англ. – 6-е изд. – СПб. : Издательство «Питер», 2016. – 864 с. 6. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 263 с. 7. Дунаев В. А. Организация и управление персоналом : учеб. пособие для вузов / В. А. Дунаев [и др.] ; под ред. В. Г. Шевченко. – М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-синтез», 2014. – 408 с. 8. Егошин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егошин. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 320 с. 10. Кочеткова А. Е. Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учеб. пособие / А. Е. Кочеткова. – М. : Дело, 2013. – 944 с. 11. Красовский Ю. Д. Архитектоника организационного поведения: учеб. пособие / Ю. Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 456 с. 12. Лютенс Ф. Организационное поведение / Фред Лютенс ; пер. с англ. – 7-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 692 с. 14. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Джон В. Ньюстром, Кейт Дэвис ; пер. с англ.; под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2015. – 448 с. 15. Сотникова С. И. Управление карьерой : учеб. пособие / С. И. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 408 с.
СРС	<p>Модуль 1.</p> <p>Тематика эссе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Существует мнение, что «основная задача организационного поведения – манипулирование людьми, ибо оно служит исключительно интересам менеджмента». Разделяете ли вы эту точку зрения? 2. Сформулируйте этические принципы организационного поведения в вашей организации (идеальной организации). 3. Какой модели организационного поведения придерживается ваш непосредственный руководитель? В каком направлении будет развиваться дальше модель вашей организации?

4. Проанализируйте виды коммуникаций в Вашей организации. Какой канал коммуникации наиболее эффективен в Вашей организации?
5. Какие методы регулирования поведения воздействуют на мотивацию деятельности? Как знание потребностей людей отражается на их использовании? Какие регуляторы поведения используются в Вашей организации?
6. «Базирующаяся на квалификации оплата труда – пустая трата денег, поскольку Вы оплачиваете лишь потенциальные возможности работников, а не реальные результаты труда». Согласны ли Вы с этим утверждением?
7. Какого стиля руководства придерживается руководитель в Вашей организации? Охарактеризуйте достоинства и недостатки данного стиля руководства. Соответствует ли этот стиль модели Вашей организации?
8. Определите пути профилактики профессиональной стагнации сотрудников в организации. Какие приемы используются в Вашей организации?
9. Оцените уровень сплоченности рабочей группы, членом которой Вы являетесь. Какие факторы способствовали ее сплочению? Какие признаки группового сплочения наблюдаются в Вашей организации?
10. Вспомните, когда Вы участвовали в организационных изменениях. С какими видами и формами сопротивления столкнулась Ваша организация. Что было предпринято для нейтрализации психологического сопротивления?
11. Определите жизненную стадию развития Вашей организации. Проанализируйте организационную политику на этой стадии и спроектируйте ближайшее будущее Вашей организации.
12. Проанализируйте отрицательное воздействие эмоциональных состояний на поведение личности в организации. Какие приемы профилактики деструктивного поведения используются в Вашей организации?
13. Какие способы преодоления профессиональных кризисов используются в Вашей организации? Проанализируйте Ваши пути выхода из этих кризисов.
14. Определите, на какой стадии развития находится Ваше подразделение, какой групповой процесс и какое групповое состояние наблюдается в нем.
15. Какие групповые эффекты оказывают наибольшее влияние на работу сотрудников? Каким образом можно снизить их влияние?

Критерии оценки эссе

Критерий	Требования к эссе
Знание и понимание теоретического материала (1 балла)	- рассматриваемые понятия определяются четко и
	полно, приводятся соответствующие примеры;
	- используемые понятия строго соответствуют теме;

		- самостоятельность выполнения работы
Анализ оценка Информации (2 балла)	и	грамотно применяется категория анализа;
		умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
		объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему;
		обоснованно интерпретируется текстовая информация;
		дается личная оценка проблеме
Построение суждений (2 балла)		изложение ясное и четкое;
		приводимые доказательства логичны;
		выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
		приводятся различные точки зрения и их личная оценка;
		общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи

Модуль 2

Проект «Программа психодиагностики деятельности»

Основные разделы программы

А. Технологическая основа (предметно-вещественная структура деятельности)

А.1. *Предмет данной деятельности* (материально-вещественно-информационно-идеальный, социальный); ситуация, в которой предмет: статическая или динамическая (предмет имеет процессуальную форму существования);

А.2. *Содержание и характер преобразования* (исследование предмета:

практическое преобразование: пиление: сверление, разборка, окраска, очистка, уничтожение, перемещение и т.д.; умственное (моделирование): наблюдение, анализ, состав документа, рисунка, макета, чертежа и т.д.

А.3. *Конечный результат*, его назначение; цель деятельности промежуточные результаты - каковы они и сколько их.

А.4. *Орудия* преобразования (исследования) предмета: интеллектуальные (теории, формулы); другие люди (отдельные личности, коллективы), - количественные; предметные: машины, инструменты, виды оружия, источники энергии.

Степень соответствия средств предмету деятельности

А.5. *Условия*, в которых находится предмет, и в которых осуществляться его преобразование (исследование): благоприятные; неблагоприятные; последние в свою очередь сами должны предметом вспомогательной деятельности.

Б. Мотивационный состав (профиль) деятельности

Б.1. На какие *мотивы* объективно рассчитана данная деятельность? какие мотивы она способна возбудить у определенной категории людей? мотивационный потенциал предмета деятельности; мотивационный потенциал орудий деятельности; мотивационный потенциал результата деятельности. мотивационный потенциал условий деятельности.

Б.2. Какие *потребности* могут быть удовлетворены процессом содержанием данной деятельности;

Б.3. Внутренние и внешние *стимулы*, положительные и отрицательные *мотивационные факторы* деятельности: напряженность, стрессогенность, опасность, монотонность, утомительность (величина модальность) и другие характеристики деятельности, имеющие мотивационное значение.

Б.4. Особенности *мотивационной динамики* в ходе деятельности: повышение, понижение трудовой морали по мере увеличения продолжительности работы.

Б.5. Наличие или отсутствие *обратной связи* как фактора мотивации деятельности.

Б.6. *Негативные влияния* данной деятельности на мотивационное отношение к работе определенных категорий людей.

Б.7. Какие *внешние мотиваторы* (стимулы) необходимы для организации данной деятельности.

В. Операциональный состав деятельности

В.1. *Познавательные-ориентировочные операции* (действия) состав и результаты: полнота и точность отражения (моделирование) предмета и всей ситуации деятельности: особенностей средств, степени соответствия средств предмету; необходимость оснащения этих действий приборами наблюдения, измерения, вычисления.

В.2. Содержание и особенности *исполнения преобразовательных действий*: траектории и интенсивности движений; требования к точности движений; есть ли повторяющиеся

действия; общее их количество; соотношение ручных операций и машинных

В.3. *Вспомогательные* (в том числе подготовительные) действия, направленные на условия, средства и другие факторы деятельности; соотношение количества вспомогательных действий с основными действиями.

В.4. *Коммуникативные действия*.

В.5. *Контрольно-оценочные*, коррекционно-дисциплинирующие действия.

В.6. *Действия с продуктом деятельности*: складирование, продажа, передача на другой участок (смежникам); возможность фальсификации результата деятельности.

Г. Социально-психологические характеристики деятельности

Г.1. *Нормативное обеспечение* деятельности: количество и содержание регулирующих ее норм; особенности контроля и соблюдения этих норм.

Г.2. *Самостоятельность* деятельности, наличие и необходимость подчинения и руководства.

Г.3. Способ *согласования* данного вида деятельности с другими видами.

Г.4. *Наличие*, характер и интенсивность деятельности (функционального) общения.

Г.5. Возможность *неформального общения*, его интенсивность и влияние на качество деятельности.

Г.6. Система *вознаграждения* за труд; насколько она удовлетворительна и психологически обоснована величина и форма оплаты труда.

Г.7. Социальная *престижность* данной деятельности.

Д. Общие параметры деятельности

Д.1. Степень шаблонности - творчества в деятельности.

Д.2. Обучающий потенциал деятельности (возможность обучения и развития).

Д.3. Положительное и отрицательное воздействие факторов деятельности на личность.

Д.4. Профессиональные опасности и важность соблюдения правил безопасности.

Д.5. В каком информационном обеспечении нуждается деятельность.

Д.6. Особенности требования деятельности к исполнителю.

Д.7. Возможные учебные трудности при овладении деятельностью.

Есть ряд других рекомендаций по анализу деятельности, которыми пользуются службы персонала многих зарубежных организаций. В их числе из таких рекомендаций сосредоточен перечень вопросов, ответы на которые можно достаточно уверенно ориентироваться в особенностях анализируемой деятельности. Вопросы эти таковы:

- каково название работы?
- место ее выполнения?
- какова цель работы?
- за что отвечает работник?
- кто отвечает за работника?

	<ul style="list-style-type: none"> ● с кем работник взаимодействует? ● каковы основные задачи работы? ● как эти задачи выполняются? ● какими нормами регулируется данная деятельность? ● какие умения, знания и опыт необходимы для выполнения работы? ● каких усилий требует работа? ● какие требуются усилия: физические или умственные? ● какие задачи являются простыми? ● какие задачи являются сложными? <p>Критерии оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей. ➤ Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов). ➤ Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению). ➤ Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов). ➤ Культура письменного изложения материала. ➤ Культура оформления материалов работы.
--	--

Контрольные вопросы и задания для проведения рубежного контроля

Модуль 1

1. Проблемы управления творческим потенциалом персонала.
2. Анализ методик активации, развития творческого потенциала персонала.
3. Технология управления конфликтом.
4. Невербальное общение и его роль в коммуникации.
5. Вербальное общение и его роль коммуникации.
6. Корпоративная культура и её роль в управлении поведением персонала.
7. Особенности организационного поведения в современном мире.
8. Моделирование поведения личности.
9. Слухи, как эффективный способ управления организацией.
10. Лидерство и его роль в организационном поведении.
11. Имиджевые регуляторы поведения.
12. Переговоры, как важнейший коммуникативный акт.

13. Искусство проведения переговоров.
14. Стили руководства в организации.
15. Поведенческое формирование имиджа организации.
16. Коммуникативное поведение руководителя в организации.
17. Стресс и методы борьбы со стрессом в организации.
18. Стратегическое поведение руководителя в организации.
19. Tактическое поведение руководителя в организации.
20. Искусство умения слушать.
21. Лидерство в организации.
22. Роль харизматического лидера в организации.
23. Управление поведением в конфликтных ситуациях в организациях.
24. Конструктивные конфликты в организациях.

Модуль 2

25. Роль лидера в неформальных организациях.
26. Теория малых групп.
27. Современные теории мотивации в организациях.
28. Изменения в организациях и управление нововведениями.
29. Стили поведения и влияние на поведение организации.
30. Управление нововведениями в международных организациях.
31. Методы приверженности персонала организации.
32. Преданность организации: миф или реальность.
33. Преданность руководителю. Искусство достижения.
34. Методы формирования боеспособной команды в организации.
35. Модель развития команды.
36. Самоуправляемая команда. Преимущества и недостатки.
37. Властный аспект организационного лидерства.
38. Делегирование полномочий и ответственности в организациях.
39. Современные оценки феномена лидерства.
40. Коммуникативное поведение в организации.
41. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
42. Патологии в организациях.
43. Формирование и поддержание корпоративной культуры организации.
44. Формирование репутации организации.
45. Репутация организации и поведение сотрудников.
46. Поведение руководителя при изменении корпоративной культуры организации.
47. Основные принципы управления изменениями в организациях.
48. Роль руководителя при реализации изменений в организации.
49. Обучение при вхождении в организацию.
50. Управление поведением индивида внутри организации.
51. Власть и влияние в организационном поведении.

Контрольные вопросы итогового контроля

1. Сопоставьте основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации
2. Как можно влиять на сплоченность группы?
3. Проанализируйте подходы и теории лидерства. Определите стиль лидерства, характерный для политической элиты Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте его примерами.
4. Проанализируйте последовательность этапов и стадий цикла процесса управления карьерой работника на примере любой организации и должности.
5. Проанализируйте модель организационного поведения, характерную для практики управления в Кыргызстане. Обоснуйте свой ответ

6. Опишите стрессовую ситуацию и проанализируйте ее, выявив: источники и факторы стресса, характер влияния на человека, симптомы проявления стресса, методы управления стрессом, которые были использованы фактически. Предложите меры активного противодействия стрессу и первоочередной самопомощи.
7. Сопоставьте профили личности согласно решетке Майерс – Бриггс. Какой тип личности характерен для политических деятелей Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ.
8. Проанализируйте факторы стресса, зависящие от организации
9. Проанализируйте на примере вашей учебной группы нормы поведения, факторы, влияющие на групповую сплоченность и факторы эффективности групповой работы.
10. Проанализируйте типы научения поведению. Какой тип характерен для вас. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте примерами.
11. Какие способы позволяют устранить или уменьшить сопротивление организационным переменам?
12. Определите специфику стиля поведения преподавателя по дисциплине «Организационное поведение» с учетом его задач и степенью зрелости вашей учебной группы.
13. Почему необходимы организационные нововведения? Какие силы могут препятствовать изменениям в организации?
14. Опишите конфликт и проанализируйте его, выявив: причины, стороны, тип конфликта, последствия (конструктивные и деструктивные), стили поведения сторон, методы разрешения конфликта.
15. Проанализируйте процесс организационной социализации студентов в вашем вузе. Какие методы и формы социализации при этом используются? Какие меры, по-вашему, могли бы усилить положительный эффект социализации студентов (и лично вас, в частности)?
16. Сопоставьте основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации
17. Как можно влиять на сплоченность группы?
18. Проанализируйте подходы и теории лидерства. Определите стиль лидерства, характерный для политической элиты Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте его примерами.
19. Проанализируйте последовательность этапов и стадий цикла процесса управления карьерой работника на примере любой организации и должности.
20. Проанализируйте модель организационного поведения, характерную для практики управления в Кыргызстане. Обоснуйте свой ответ
21. Опишите стрессовую ситуацию и проанализируйте ее, выявив: источники и факторы стресса, характер влияния на человека, симптомы проявления стресса, методы управления стрессом, которые были использованы фактически. Предложите меры активного противодействия стрессу и первоочередной самопомощи.
22. Сопоставьте профили личности согласно решетке Майерс – Бриггс. Какой тип личности характерен для политических деятелей Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ.
23. Проанализируйте факторы стресса, зависящие от организации
24. Проанализируйте на примере вашей учебной группы нормы поведения, факторы, влияющие на групповую сплоченность и факторы эффективности групповой работы.
25. Проанализируйте типы научения поведению. Какой тип характерен для вас. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте примерами.
26. Какие способы позволяют устранить или уменьшить сопротивление организационным переменам?
27. Определите специфику стиля поведения преподавателя по дисциплине «Организационное поведение» с учетом его задач и степенью зрелости вашей учебной группы.
28. Почему необходимы организационные нововведения? Какие силы могут препятствовать изменениям в организации?
29. Опишите конфликт и проанализируйте его, выявив: причины, стороны, тип конфликта, последствия (конструктивные и деструктивные), стили поведения сторон, методы разрешения конфликта.
30. Проанализируйте процесс организационной социализации студентов в вашем вузе. Какие

методы и формы социализации при этом используются? Какие меры, по-вашему, могли бы усилить положительный эффект социализации студентов (и лично вас, в частности)?

График самостоятельной работы студентов

№	Недели Месяцы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Суммы баллов
		октябрь				ноябрь						декабрь						
1	Текущий контроль	10				15						15						40 баллов
2	Срок сдачи СРС*																	

*СРС – самостоятельная работа студентов.

Примечание: График проведения рубежного и итогового контроля устанавливается Учебным отделом.

Календарно-тематический план распределения часов с указанием недели, темы

№п/п	Темы и вопросы недели (фокус недели)	Литература, чтение, задания	Разрабатываемые компетенции (Знания и Навыки), связь с Профилем и Направлением	Подготовитель по мод
	<p>Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение»</p> <p>История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения курса. Методологические особенности курса. «Организационное поведение» в системе управленческих наук. Взаимосвязь с другими науками: философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом и др. Практическая значимость организационного</p>	<p>Проведение ролевой игры «Кораблекрушение» для выработки навыков работы в команде</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Модели организационного поведения <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Профилировать модель организационного поведения, характерную для практики управления в Кыргызстане. • Работать в команде 	<ul style="list-style-type: none"> • Сравнит Вам мод организ поведен • Проанал модель организ поведен характер практик Кыргыз Обосну

	поведения в системе подготовки менеджеров. Модели организационного поведения.			
	Личность организации	Психологический практикум:	Знать:	1. Проанализировать личность
	1. Теории подходы личности	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение практического упражнения «Оценка личности по параметрам Большой Пятерки» (исследования по тесту BF Голдберга) 	<ul style="list-style-type: none"> Теории и подходы к личности Источники и характер различий в характеристиках личности Ошибки атрибуции 	2. Что представляет теория бихевиоризма в исследовании личности? Какой тип личности является основой направления?
	2. Источники различий в характеристиках личности	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение практического упражнения «Тест на определение типа личности» 	Уметь:	3. Проанализировать поведение менеджера в организации
	3. Теория атрибуции	<ul style="list-style-type: none"> Анализ кейса по теории атрибуции 	<ul style="list-style-type: none"> Применять теорию атрибуции Диагностировать тип личности 	4. Какую практическую пользу принесет знание различий в поведении менеджера в организации?
	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	Составление профилей личности студентов согласно решетке Майерс – Бриггс.	Владеть:	5. В чем состоит роль атрибуции?
	Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации.		<ul style="list-style-type: none"> Навыками автономной работы Навыками работы в команде 	
			Знать:	1. Проанализировать личность в организации
			<ul style="list-style-type: none"> Типы личности в организации Профили личности согласно решетке Майерс – Бриггс. 	Какой тип личности характерен для элиты? Обоснуйте свой ответ.
			Уметь:	2. Сопоставить личность согласно решетке Майерс – Бриггс. Какой тип личности характерен для политических лидеров?
			<ul style="list-style-type: none"> Профилировать личность согласно решетке Майерс – Бриггс. 	

	<p>Типы личности. Источник (локус) контроля. Возникновение и развитие типологии. Психологические особенности разных типов личности. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс.</p>		<p>решетке Майерс – Бриггс.</p>	<p>Кыргызстана. С ответ.</p>
	<p>Коммуникативное поведение человека в организации Функции коммуникации. Коммуникационный процесс. Основные формы сетей общения. Роль коммуникации в процессе решения личностных и организационных вопросов. Основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации. Вербальное и невербальное общение. Коммуникационные барьеры и методы их преодоления.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Коллоквиум по теории коммуникаций. Блиц-тест. • Выполнение практического упражнения на определение вида коммуникаций • Выполнение практического упражнения «Коммуникационные барьеры» 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теоретические аспекты коммуникативного поведения в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Развить навыки анализа коммуникационных барьеров и каналов передачи информации. 	<p>1. Как влияет коммуникация на организационное поведение? 2. Сопоставьте методы оптимизации коммуникативного поведения в организации.</p>
	<p>Конфликты в организации Источники конфликтов в организации. Роль конфликтов в развитии организации. Типология конфликтов. Модели</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение ролевой игры 2. Анализ кейса 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Источники, виды и последствия конфликтов • Приемы управления конфликтом на личном и групповом уровне. 	<p>1. Как влияет конфликт на производственные отношения? 2. Опишите конфликт, проанализируйте причины, стороны конфликта, последствия.</p>

	<p>конфликтов. Различные стратегии поведения в конфликтной ситуации. Приемы управления конфликтом на личном и групповом уровне. Стратегии поведения в конфликте. Возможные пути разрешения конфликта.</p>		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками по анализу и разрешению конфликтной ситуации • Навыками анализа кейса • Навыками работы в команде 	<p>(конструктивные/деструктивные) поведения сторон разрешения конфликта</p>
	<p>Стресс в организации</p> <p>Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Защитные стратегии. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом. Личностное деловое поведение: саморегуляция, инициативное деловое поведение.</p>	<p>Выполнение психологического практикума по управлению стрессом.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теоретические аспекты стресса в организации и методы управления им <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками анализа мер активного противодействия стрессу и первоочередной самопомощи • Навыками автономной работы 	<p>1. В чем проявляется позитивное влияние стресса на производительность труда? 2. Проанализируйте стресс, вызванный организационными изменениями. 3. Опишите ситуацию, проанализировав ее, выявив и описав факторы стресса, влияющие на возникновение симптомов стресса, и предложите методы управления стрессом, которые вы можете использовать в своей организации. Предложите методы активного противодействия стрессу, первоочередные меры самопомощи.</p>
	<p>Формирование группового поведения.</p> <p>Причины объединения людей в группы. Классификация групп. Стадии развития групп. Групповая динамика. Условия, влияющие на эффективность работы групп. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. Факторы, определяющие сплоченность группы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Работа в малых группах по выполнению практического упражнения «Групповая сплоченность» • Анализ кейса • Проведение ролевой игры «Кораблекрушение на Луне» 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Причины объединения людей в группы • Условия, повышающие эффективность работы групп • Методы и инструменты управления групповым поведением <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками анализа кейса • Эффективно работать в группе <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализировать 	<p>1. Почему люди объединяются в группы? 2. Что понимается под групповой структурой? Проанализируйте организационные изменения в вашей компании. 3. Как можно повысить сплоченность группы? 4. Проанализируйте пример в вашей организации, выявив факторы, влияющие на групповую динамику, и предложите методы управления групповой динамикой.</p>

	Влияние группы на организацию в целом.		факторы, влияющие на групповую сплоченность.	
	<p>Лидерство в организации. Различные теории и подходы к проблеме лидерства. Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации. Характеристика личностного профиля лидера. Авторитет лидера и пути его формирования. Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения «Основы власти в организации» • Анализ мини-кейсов с целью определения специфики стилей поведения руководителя в конкретных ситуациях с учетом его задач и уровня зрелости группы. • Тестирование студентов группы с целью идентификации их стиля управления. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теории и подходы к проблеме лидерства <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками анализа кейса <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определять специфику стиля поведения руководителя с учетом его задач и уровня зрелости группы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте социальную современную теорию лидерства, для политики Кыргызстана своей проиллюстрируйте примерами. 2. Проанализируйте теорию лидерства, для политики Кыргызстана своей проиллюстрируйте примерами. 3. Определите стиль преподавателя дисциплины «Организация поведения» задач и степень вашей учебной
	<p>Управление мотивацией и результативность организации. Роль управления мотивацией в процессе руководства подчиненными. Стратегии управления мотивационным потенциалом.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Тестирование студентов группы с целью идентификации их мотивационной структуры согласно теории Маслоу. • Выполнение практического упражнения «Мотивы и стимулы» 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теории мотивации • Стратегии управления мотивационным потенциалом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Применять тесты с целью определения мотивационной структуры сотрудников организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками диалектического анализа мотивов и стимулов организационного поведения. • Навыками автономной работы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сопоставьте содержательные процессуальные мотивации 2. Опишите категории организации и стратегии мотивационным каждой из них.
	<p>Организационная культура. Организационная культура, ее роль и функции в управлении поведением организации. Области проявления организационной</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения по идентификации ценностных установок студентов группы. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Модель организационной культуры и области ее проявления • Типы организационной культуры 	<ul style="list-style-type: none"> • Сопоставьте теорию организационной культуры Приведите политическое пространство иллюстрируйте умозаключением • Составьте про

	<p>культуры. Многоуровневая модель организационной культуры. Типы организационной культуры. «Невротические» и «здоровые» организации. Организационные субкультуры. Влияние культуры на организационную эффективность.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Презентация студентов по результатам работы в малых группах 	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками профилирования организационной культуры • Презентационными навыками <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работать в команде 	<p>организационной культуры в группе.</p>
	<p>Организационное поведение в условиях изменений в организации.</p> <p>Источники изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений в организации. Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения «Изменения и сопротивление их проведению» • Анализ кейса 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Источники изменений в организации. • Программы организационных изменений. • Управление сопротивлением в организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализировать организационные изменения, сопротивления их проведению и методы его преодоления. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками анализа кейса • Работы в команде 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие силы препятствуют изменениям в организации? 2. Охарактеризуйте эволюционные преобразования, их достоинства и недостатки. 3. Перечислите способы осуществления революционных изменений в организации. 4. Почему организационные нововведения? 5. В какой последовательности протекает реорганизация? 6. Почему работники сопротивляются реорганизации? 7. Какие способы устранить или снизить сопротивление организационным переменам?
	<p>Персональное развитие в организации</p> <p>Понятие карьеры и факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Развитие карьеры. Виды деловой карьеры. Планирование карьеры. Организационная социализация; характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения «Карьерный рост» индивидуально. • Выполнение практического упражнения «Социализация индивида в организации» в составе малых групп. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теоретические основы персонального развития в организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работать автономно • Работать в группе 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте процесс организационной социализации студента в вузе. Какие формы при этом используются, могли ли возникнуть негативные эффекты социализации студента в частности?

	<p>раннюю социализацию. Предварительная подготовка к работе. Процесс адаптации к жизни в организации.</p>			<p>2. Проанализировать последовательность этапов и процесс карьерного применения организации должностей</p>
--	---	--	--	---