



Наименование дисциплины и код: **Организационное поведение (бакалавриат)**

Лектор	к.э.н., доцент кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг» Галушкина Елена Александровна
Контактная информация:	ga_lena2002@mail.ru
Количество кредитов:	
Дата:	20.09.2020
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 облакаются 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 реквизиты	Организационное поведение относится к блоку общепрофессиональных учебных дисциплин. Изучение его магистрантами базируется на знаниях таких дисциплин, как «Психология», «Социология», «Менеджмент», «Теория организации».
Пост реквизиты	В свою очередь он служит основой изучения маркетинга, управления персоналом, операционного менеджмента и других видов отраслевого менеджмента.
Компетенции	<p>В результате освоения дисциплины студенты 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; • типы организационной культуры и методы ее формирования; • 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"> • диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; • организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач; • анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; • 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 эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- методами формирования и поддержания этичного климата в организации;
- основными методами диагностики, предупреждения и устранения конфликтов в организации;
- 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):

- владеет целостной системой научных знаний об окружающем мире, способен ориентироваться в ценностях жизни, культуры (ОК-1);
- способен к приобретению новых знаний с большой степенью самостоятельности с использованием современных и информационных технологий (ОК-3);
- способен на научной основе оценивать свой труд, оценивать с большой степенью самостоятельности результаты своей деятельности (ОК-5).

– инструментальными (ИК):

- способен к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ИК-1);
- способен логически верно, аргументировано и ясно строить свою устную и письменную речь на государственном и официальном языках (ИК-2);
- способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ИК-4);
- владеет основными методами, способами и средствами полу-

	<p>чения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютерами, как средством управления информацией, в том числе в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ИК-5).</p> <ul style="list-style-type: none"> – социально-личностными и общекультурными (СЛК): – способен к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе моральных и правовых норм, проявляет уважение к людям, толерантность к другой культуре, готовность к поддержанию партнерских отношений (СЛК-1); – способен и готов к диалогу на основе ценностей гражданского демократического общества, способен занимать активную гражданскую позицию (СЛК-3); б) профессиональными компетенциями (ПК): – в области организационно-управленческой деятельности: – способен оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-1); – в области научно-исследовательской деятельности: – владеет навыками проведения научных исследований по отдельным разделам (этапам, заданиям) в качестве исполнителя (ПК-14). – в области исполнительской деятельности: – способен реализовывать принятые организационные решения (ПК-15);
<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 (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;

	<p> <input checked="" type="checkbox"/> в аудитории сотовые телефоны студентов должны быть отключены; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> не жевать жевательную резинку; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> не пропускать занятия, в случае болезни предоставить справку; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> быть терпимым, открытым, откровенным и доброжелательным к сокурсникам и преподавателям; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> выполнение всех видов работ в строго установленные сроки. </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> своевременно и старательно выполнять домашние задания, в случае невыполнения заданий итоговая оценка снижается; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> обязательна подготовка к семинарским занятиям; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> пропущенные занятия отрабатывать в определенное преподавателем время; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> конструктивно поддерживать обратную связь на всех занятиях; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> активно участвовать в учебном процессе; </p> <p> Таким образом, поведение не должно противоречит этическому кодексу и кодексу корпоративной культуры. </p> <p> <u>Политика академического поведения и этики.</u> </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> Плагиа́т и другие формы нечестной работы недопустимы. При этом, к плагиату относится следующее: отсутствие ссылок при использовании печатных и электронных материалов, цитат, мыслей других авторов. </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> Недопустимы подсказывания и списывание во время выполнения всех видов работ; </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> Сдача экзамена за другого студента. </p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> Неразрешенное копирование материалов. </p> <p> Данные перечни НЕ являются исчерпывающими. </p>
Методы преподавания:	Проблемная лекция, диалоговая лекция, практические занятия, ролевые игры, анализ кейсов, коллоквиум, мозговой штурм
Форма контроля знаний	Фонды оценочных средств: <p> ➤ для проведения текущего контроля успеваемости </p> <ul style="list-style-type: none"> • практические задания и задачи; • эссе; • кейсы; • комплекты заданий для самостоятельной работы

	<p>(исследовательский проект);</p> <ul style="list-style-type: none"> • презентации (индивидуальные и групповые) по результатам выполнения заданий <p>➤ для проведения промежуточной и итоговой аттестации:</p> <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>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

	<p>управления / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. проф.Е. А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 263 с.</p> <p>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.</p> <p>8. Егoшин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие /А. П. Егoшин. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 320 с.</p> <p>10. Кочеткова А. Е. Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учеб. пособие / А. Е. Кочеткова. –М. : Дело, 2013. – 944 с.</p> <p>11. Красовский Ю. Д. Архитектоника организационного поведения: учеб. пособие / Ю. Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 456 с.</p> <p>12. Лютенс Ф. Организационное поведение / Фред Лютенс ; пер. с англ. – 7-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 692 с.</p> <p>14. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Джон В. Ньюстром, Кейт Дэвис ; пер. с англ.; под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2015. – 448 с.</p> <p>15. Сотникова С. И. Управление карьерой : учеб. пособие / С. И. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 408 с.</p>
СРС	<p>Модуль 1.</p> <p>Тематика эссе:</p> <p>1. Существует мнение, что «основная задача организационного поведения – манипулирование людьми, ибо оно служит исключительно интересам менеджмента». Разделяете ли вы эту точку зрения?</p> <p>2. Сформулируйте этические принципы организационного поведения в вашей организации (идеальной организации).</p> <p>3. Какой модели организационного поведения придерживается ваш непосредственный руководитель? В каком направлении будет развиваться дальше модель вашей организации?</p> <p>4. Проанализируйте виды коммуникаций в Вашей организации. Какой канал коммуникации наиболее эффективен в Вашей организации?</p> <p>5. Какие методы регулирования поведения воздействуют на мотивацию деятельности? Как знание потребностей людей отражается на их использовании? Какие регуляторы поведения используются в Вашей организации?</p> <p>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?</p> <p>7. Какого стиля руководства придерживается руководитель в Вашей организации? Охарактеризуйте достоинства и недостатки данного стиля руководства. Соответствует ли этот стиль модели Вашей организации?</p>

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 наиболее 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 и оценка Информации (2 балла)	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

	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
Построение суждений (2 балла)	

Модуль 2

Тема 1. Личностные основы поведения человека в организационном окружении посредством анализа кинофильма «Действуй, сестра!»

1. Анализ способностей главной героини, позволивших ей стать неформальным лидером среди монахинь.
2. Процесс влияния общественных ценностей на поведение главной героини фильма.
3. Анализ процесса изменения содержания деятельности главной героини фильма.
4. Анализ способностей главной героини фильма, позволивших ей заполучить расположение руководства церкви.
5. Анализ процесса изменения мотивации поведения главной героини фильма.

Тема 2 . Мотивация и результативность организации посредством анализа кинофильма «Дьявол носит Prada»

1. Что эффективнее: перекупить опытного профессионала или вырастить талантливую сотрудницу с нуля?
2. Должен ли рядовой сотрудник проявлять истинный интерес к предмету основного бизнеса своей фирмы?
3. Должен ли руководитель хвалить своих сотрудников?
4. Насколько реальны задачи, которые Миранда ставит

перед своими подчиненными?

5. Карьера и личная жизнь совместимы?

Тема 3. Карьерное развитие посредством анализа кинофильма «Эрин Брокович: красивая и решительная»

1. Качества характера Эрин Брокович, позволившие добиться успешной карьеры.
2. Эффективность связанных с работой отношений Эрин Брокович.
3. Роль личностных возможностей Эрин Брокович в ее карьерном росте.
4. Сущность мотиваторов Эрин Брокович к профессиональной деятельности.
5. Анализ структуры сознания Эрин Брокович, определяющих поведение героини фильма

В случае, если студент трудоустроен, необходимо выполнить следующий практикум вместо приведенных выше заданий.

Практикум

Практикум по дисциплине «Организационное поведение» представляет собой цикл практических заданий, выполняемых на примере реально существующего предприятия (организации). Каждое из заданий касается одного из аспектов организационного поведения: 1) организация как система, 2) мотивация и результативность организации, 3) организационные коммуникации, 4) поведенческий маркетинг и 5) изменения организации и персональное развитие. Вопросы управления индивидуальным и групповым поведением, лидерства и коммуникативного поведения в организации рассматриваются как сквозные в каждом из указанных заданий.

1. Характеристика организации (предприятия) предполагает краткое изложение следующего:

- указать организационно-правовую форму организации (предприятия), в которой Вы работаете, тип производства, номенклатуру выпускаемой
- продукции (предоставляемых услуг); проанализировать динамику
- основных показателей деятельности (объем производства (продаж),
- прибыль, рентабельность, численность работающих и т.д.); сделать
- общий вывод об экономическом положении организации (предприятия)
- в современных условиях и выявленных положительных и
- отрицательных тенденциях;
- сформулировать миссию организации и цели по основным

направлениям деятельности организации (цели первого уровня);

- рассмотреть организацию в виде системы как совокупность взаимосвязанных элементов, сформулировать цели для каждой подсистемы;
- привести организационную структуру предприятия (организации), определить тип организационной структуры и этап ее жизненного цикла;
- конкретизировать факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия (потребители, конкуренты, поставщики, государственные институты и т.д.) на примере рассматриваемого предприятия, дать характеристику внешней среды организации;
- провести SWOT-анализ деятельности организации;
- указать используемые на Вашем предприятии методы управления;
- привести пример неформальной организации (неформального лидера), существующей на Вашем предприятии, что явилось основой ее появления, оценить степень ее влияния на формальную организацию.

2. Моделирование организационного поведения.

Выберите ту **модель организационного поведения**, которая наилучшим образом подходит для данного предприятия; обоснуйте свой выбор, опираясь на перечень основных ценностей, присущих данной модели. Приведите примеры проявления основных характеристик организационного поведения, соответствующих выбранной модели. Охарактеризуйте типичные для данной модели стиль руководства и психологические особенности руководителя и сотрудников. Укажите слабые стороны данной модели организационного поведения и возможные проблемы в управлении поведением работников.

Определите **уровень лояльности сотрудников**, преобладающий в данной организации. Обоснуйте свой выбор.

Приведите описание управленческих отношений, соответствующих выбранной модели организационного поведения.

3. Моделирование психологического профиля руководителя (Типологизация людей в бизнесе).

Охарактеризуйте и **классифицируйте руководителя данного предприятия по типам личности**, обоснуйте свой выбор, опираясь на перечень основных ценностей и норм поведения, присущих данному человеку. Приведите примеры проявления основных характеристик личности, соответствующих выбранному типу. Охарактеризуйте типичные для данного типа стиль руководства и психологические особенности руководителя. Укажите слабые стороны данного типа личности и возможные проблемы в управлении поведением работников.

Проведите уточнение желательного **психологического профиля данного руководителя** (с использованием решетки Майерс-Бриггс).

Описать производственную ситуацию и на ее основе проанализируйте причины поведения индивида **с помощью**

теории атрибуции. Предложите метод, который лучше всего подходит для того, чтобы скорректировать неприемлимое поведение.

4.Мотивация трудового поведения.

1. Изучите существующие процессуальные и содержательные модели мотивации и современные подходы к разработке комплексных мотивационных программ.

Обратите внимание на основные потребности работников, участвующие в регуляции организационного поведения согласно выбранной модели. Составьте свое представление о возможно использовании тех или иных механизмов в данном конкретном случае.

2. Опишите систему мотивации в Вашей организации. Какие из содержательных теорий мотивации (или элементы теорий) используются в практике управления. Укажите преимущества и недостатки существующей системы мотивации, направления ее совершенствования.

3. Выделите основные поведенческие моменты, на которые следует направить управленческое воздействие (какое поведение поощрять, а какое – подавлять). Подберите соответствующие положительные и отрицательные санкции (материальные и моральные). Разработайте комплексную программу мотивации и стимулирования персонала.

4. Лист желаний. Заполните таблицу, обеспечив логику в объяснении ваших желаний и потребностей.

Вещи, которые вам хочется получить в жизни	Какую потребность (в соответствии с какой теорией) данное желание может удовлетворить	Пояснение
Краткосрочные желания		
Среднесрочные желания		
Долгосрочные желания		

5.Групповая динамика

Опишите: группу, ее размер, состав, групповые нормы.

Исследуйте: статус и роли членов группы.

Оцените уровень сплоченности, группового единомыслия и конфликтности.

Проанализируйте: Привходящие факторы и стиль руководства.

Здесь подразумеваются те аспекты групповой работы, которые могут быть модифицированы за короткий промежуток времени (с учетом данных групп) для того, чтобы повысить производительность группы или степень удовлетворения членов группы. И важным фактором здесь является то, как осуществляется руководство. Если лидер ведет себя несообразно обстоятельствам и взглядам группы, это будет сильно сказываться как на выполнение задания, так и на удовлетворенности людей. Стиль руководства важен настолько, что этому посвящено все третье задание.

Не стоит забывать и о процессах, с помощью которых группа выполняет свои задачи и поддерживает себя. Примеры этого показаны в табл. 4.

Здесь *функции задачи* - это все то, что должно произойти в эффективно работающей группе (в порядке, приведенном в табл. 2), если подразумевается, что к задаче подходят систематически. А *функции поддержки* существенны даже когда группа достигла стадии "выполнения", требуется ее поддерживать, чтобы группа продолжала быть продуктивной.

Таблица 1.

Функции задач	Функции поддержки
Инициирование	Поощрение
Поиск информации	Поиск компромиссов
Диагностирование	Поддержание миролюбивой обстановки
Выяснение мнения	Уточнение
Оценка	Подведение итогов
Принятие решений	Установка норм

6. Управление конфликтом

Вспомните какую-либо производственную ситуацию, положившую начало конфликту между Вами и другим сотрудником (ками) организации. Постарайтесь описать данный конфликт в соответствующих терминах, заполнив приведенную ниже таблицу.

Описание конфликта

Термины	Краткий ответ	Ситуационное объяснение (7-10 слов)
Источник (причина) конфликта		
Тип конфликта		
Уровень конфликта (производственный / межличностный)		
Стиль разрешения конфликта,		

использованный Вами		
Стиль разрешения конфликта, использованный оппонентом (ми)		
Реальные последствия конфликта		
Возможный наиболее эффективный стиль разрешения конфликта с Вышей стороны		
Желательный стиль разрешения конфликта со стороны вашего оппонента (ов)		
Возможные последствия конфликта в случае изменения стиля		

7. Организационная культура

Сформулируйте составляющие содержания отношений организационной культуры и опишите их в соответствующих терминах, заполнив предлагаемую форму (приведя не менее 3 положений по каждому пункту).

Организационная культура

1. Важные разделяемые верования и предположения

2. Разделяемые вещи материального мира

3. Разделяемые выражения

4. Разделяемые действия

5. Разделяемые мысли и чувства

Примечание. Сформулированные положения должны, с одной стороны, быть разделяемы большинством членов Вашей организации и должны, с другой стороны, отличать Вашу организацию от других, подобных ей.

В качестве примера, **но не объекта для подражания** может использоваться прилагаемое описание культуры учебной группы, реально подготовленное Магистрантами ВУЗа.

Организационная культура

1. Важные разделяемые верования и предположения

- Университет – часть жизни
- Помогать друг другу
- Как можно меньше желать для достижения результата

2. Разделяемые вещи материального мира

- Бесплатное обучение
- Хорошие условия обучения
- Самый престижный ВУЗ в стране

3. Разделяемые выражения

- «Сачок» - вестибюль перед библиотекой ВУЗа
- «Школа» - Университет
- А кому сейчас легко?
- Как все запущено

4. Разделяемые действия

- Взаимопомощь
- Списывание
- Покурить не перемене
- Опаздывать
- Сходить в буфет

5. Разделяемые мысли и чувства

- Все переживают друг за друга
- Нам хорошо в Университете

8. Управление изменениями и организационное развитие.

Периодические нововведения в различных областях управления являются основой процветания любой компании. Вместе с тем нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением переменам. Какие, по Вашему мнению, действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациям? Какую программу инноваций Вы предложите, если Вас назначат менеджером фирмы?

Цели

Улучшить аналитические навыки применительно к сложным ситуациям; дать понять, как анализ «силовых полей» помогает уяснить происходящие изменения.

Процедура

1. Выберите ситуацию, к которой вы имеете большой личный интерес (например, как получить отличную оценку по курсу «Х» или Как получить повышение на работе).

2. Используя приводимую форму анализа «силовых полей», примените его технику к выбранной ситуации:

- опишите ситуацию так, как она существует;
- опишите ситуацию так, как вы (или герои данной ситуации) хотели бы ее видеть;
- определите силы «за», т.е. те факторы, которые на данный момент помогают перевести ситуацию в желательное состояние;
- определите силы «против», т.е. те факторы, которые на данный момент удерживают ситуацию от перевода ее в желательное состояние.

3. Постарайтесь быть максимально специфичны в терминах п. а) — г) в отношении к выбранной вами ситуации. Нужно постараться «выжать из себя все» для определения действующих сил. Перечислите их все без исключения.

4. Определите состояние выявленных силовых полей как слабое, среднее или сильное.

5. Методом «мозговой атаки» определите действия по уменьшению мощи сил «против» и увеличению мощи сил «за» изменения. Оцените возможность осуществления каждого из сформированных действий и проранжируйте их в отношении возможности влиять на ситуацию.

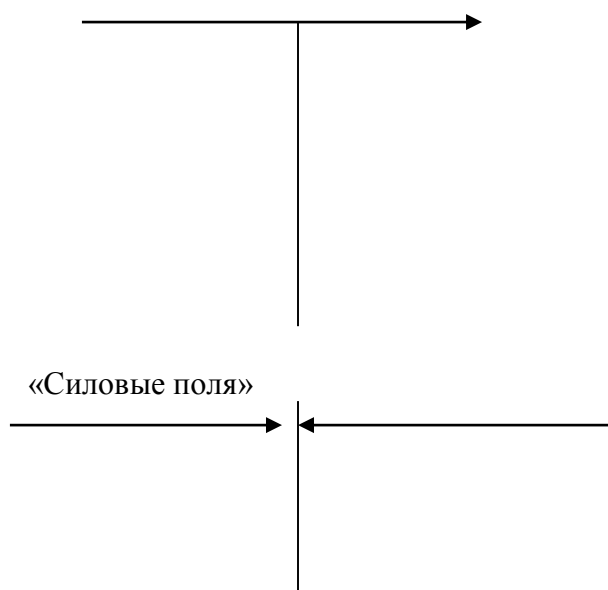
6. Составьте план реализации выбранных вами действий для продвижения изменения в организации..

Наблюдаемые изменения в организации. Из своего жизненного опыта приведите примеры организационных изменений, которые вам лично приходилось наблюдать или в которых вы непосредственно участвовали. Используйте схему 3.

Анализ «силовых полей»

Существующая
ситуация
ситуация

«за»
«против»



План действий

- 1.
- 2.

Критерии оценки СРС:

1. Способность к самостоятельному приобретению знаний и решению проблем, проявляющаяся в умении поставить проблему и выбрать адекватные способы её решения, включая поиск и обработку информации; формулировку выводов и/или обоснование и реализацию/апробацию принятого решения, обоснование и создание модели, прогноза,; модели, макета, объекта, творческого решения и т. п. Данный критерий в целом включает оценку сформированное познавательных учебных действий.
2. Сформированное предметных: знаний и способов действий, проявляющаяся в умении раскрыть содержание работы, грамотно и обоснованно в соответствии с рассматриваемой проблемой/темой использовать имеющиеся знания и способы действий.
3. Сформированность регулятивных действий, проявляющаяся в умении самостоятельно планировать и управлять своей познавательной деятельностью во времени, использовать ресурсные возможности для достижения целей, осуществлять выбор: конструктивных стратегий в трудных ситуациях.
4. Сформированность коммуникативных действий, проявляющаяся в умении ясно изложить и оформить выполненную работу и представить её результаты, аргументированно ответить, на вопросы.

Уровни и шкала оценивания сформированности навыков исследовательской деятельности согласно приведенным критериям

➤ **Самостоятельное приобретение знаний и решение проблем**

- Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно с опорой на помощь руководителя ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрирована способность приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания изученного (**базовый уровень -1 балл**)
- Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, навыками критического мышления, умение самостоятельно мыслить; продемонстрирована способность на этой основе приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания проблемы (**повышенный уровень-2 балла**)

➤ **Знание предмета**

- Продемонстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы отсутствуют грубые ошибки (**базовый уровень -2 балла**)
- Продемонстрировано свободное владение предметом проектной деятельности. Ошибки отсутствуют

	<p>(повышенный уровень – 3 балла)</p> <p>➤ Регулятивные действия</p> <ul style="list-style-type: none"> • Продемонстрированы навыки определения темы и планирования работы. Работа доведена до конца и представлена преподавателю; Некоторые этапы выполнялись под контролем и при поддержке руководителя. При этом проявляются отдельные элементы самооценки и самоконтроля обучающегося (базовый уровень – 2 балла) • Работа тщательно спланирована и последовательно реализована, своевременно пройдены все необходимые этапы обсуждения и представления. Контроль и коррекция осуществлялись самостоятельно (повышенный уровень – 3 балла) <p>Уровни и шкала оценивания сформированности коммуникативных навыков (презентационных навыков)</p> <p><i>«Отлично»</i> выставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа носит практический характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, характеризуется логичным, последовательным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями; • при защите работы обучающийся показывает достаточно глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследованиями, вносит обоснованные предложения, легко отвечает на поставленные вопросы. <p><i>«Хорошо»</i> выставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • носит практический характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, характеризуется последовательным изложением материала • соответствующими выводами, однако, с не вполне обоснованными предложениями; • при защите обучающийся показывает знания вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы. <p><i>«Удовлетворительно»</i> выставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • носит практический характер, содержит теоретическую главу, базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом и недостаточно критическим разбором, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения; • при защите обучающийся проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.
--	--

Контрольные вопросы и задания для проведения рубежного контроля
Модуль 1

1. На научной основе каких учений развивалось организационное поведение?

2. Проанализируйте путь к достижению карьерных высот знаменитых менеджеров. Какие приемы и установки вы считаете возможным и необходимым позаимствовать для становления собственной карьеры?
3. Назовите принципы осуществления эффективного контроля, разработанными зарубежными специалистами. Сделайте выводы о возможности их применения в кыргызском менеджменте.
4. На основе каких элементов базируется системный подход к описанию организационного поведения?
5. Сформулируйте собственные определения понятий «личность» и «индивидуальность». Сравните их с общепринятыми и установите отличия. Обоснуйте свое мнение.
6. На основании изучения коммуникативных навыков делового общения составьте программу совершенствования собственного коммуникативного поведения.
7. Перечислите критериальные основы поведения личности в организации.
8. Сделайте обзор основных правил делового общения: расположение к себе собеседника, обсуждение спорных вопросов, оказание влияния без нанесения обиды и др. Сделайте соответствующие выводы.
9. Приведите примеры основных моментов Вашей карьерограммы. Представьте некоторые пути и средства реализации своих планов.
10. Дайте характеристику факторам, воздействующим на формирование индивидуальности человека.
11. Сделайте обзор особенностей коммуникативного поведения в менеджменте США, Японии, европейских странах. Сравните их с особенностями коммуникативного поведения в Кыргызстане.
12. Приведите примеры из разработанной программы собственного персонального развития и устранения нежелательных ограничений к эффективному руководству.
13. Дайте характеристику коммуникативным барьерам в межличностных коммуникациях.
14. Приведите примеры рекомендаций по развитию индивидуальных навыков коммуникативного поведения: проведение презентаций, подготовка отчетов, искусство слушать и др., определите направления по которым необходимо собственное развитие.
15. Приведите примеры организационной культуры в кыргызских и зарубежных компаниях. Проанализируйте их компоненты и поведенческие аспекты. Оцените влияние на результаты деятельности организации.

Модуль 2

1. Этапы развития теорий организационного поведения.
2. Различия между бихевиоральными и небихевиоральными теориями организационного поведения.
3. Целенаправленность и рациональность индивидуального и группового поведения.
4. Коммуникации в системе управления коммуникативным поведением персонала современной организации.
5. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.
6. Способы регулирования коммуникативного поведения в организации.
7. Влияние современных технических средств на эффективность коммуникативных процессов.
8. Создание и использование слухов в целях управления поведением персонала.
9. Пути повышения эффективности делового общения.
10. Общие стороны и различия мотивов приобретения и мотивов безопасности.
11. Управление мотивами удовлетворения в зависимости от целей организации.
12. Влияние основных факторов на реализацию мотивов подчинения.

13. Способы разрушения нежелательных трудовых навыков и преодоления инновационного барьера.
14. Условия и эффективность применения метода «кнута и пряника» в современных условиях.
15. Демотивация труда персонала и ее предупреждение.
16. Трансформация поведения личности в неформальных группах.
17. Составляющие организационной культуры и их формирование.
18. Свойства организаций и их влияние на поведение организации.
19. Формализованные и персонифицированные отношения в организации.
20. Особенности поведения персонала в бюрократических, органических и инновационных организационных структурах.
21. Подходы к изучению лидерства. Признаки харизматического лидера.
22. Преимущества и недостатки основных поведенческих теорий лидерства.
23. Преимущества и недостатки основных ситуационных теорий лидерства.
24. Формы сопротивления персонала изменениям и нововведениям.
25. Принципы преодоления сопротивления персонала изменениям и нововведениям.
26. Анализ различных типов поведения организации по отношению к клиентуре.
27. Преимущества и ограничения социально-ответственного поведения организации.
28. Сравнительная характеристика этапов формирования поведенческой ориентации организации.
29. Типы поведенческой ориентации персонала и условия их эффективного применения.
30. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.
31. Авто- и гетеростреотипы оценки национального менталитета.
32. Культурная адаптация персонала: проблемы и возможные решения.
33. Влияние национального менталитета на мотивационную структуру и диагностику профессиональной пригодности персонала.

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	Подготовительные задания по модулю
	<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 поведения в системе подготовки менеджеров. Модели организационного поведения.</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"> • Сравните Вам модели организационного поведения • Проанализируйте модель организационного поведения, характерную для практики управления в Кыргызстане. Обоснуйте
	<p>Личность в организации</p> <p>1. Теории и подходы к личности</p> <p>2. Источники</p>	<p>Психологический практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения «Оценка личности по параметрам Большой 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теории и подходы к личности • Источники и характер различий в характеристиках личности 	<p>1. Проанализируйте личность</p> <p>2. Что представляет собой теория бихевиоризма? Какие черты личности послужили основой для этого направления?</p>

	<p>различий в характеристиках личности</p> <p>3. Теория атрибуции</p>	<p>Пятерки» (исследования по тесту BF Голдберга)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения «Тест на определение типа личности» • Анализ кейса по теории атрибуции 	<ul style="list-style-type: none"> • Ошибки атрибуции <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Применять теорию атрибуции • Диагностировать тип личности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками автономной работы • Навыками работы в команде 	<p>3. Проанализируйте необихевиор</p> <p>4. Какую практич менеджерам принести различных поведения организации?</p> <p>5. В чем сост атрибуции?</p>
	<p>Личностные основы поведения человека в организационном окружении</p> <p>Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник (локус) контроля. Возникновение и развитие типологии. Психологические особенности разных типов личности. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс.</p>	<p>Составление профилей личности студентов согласно решетке Майерс – Бриггс.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Типы личности в организации • Профили личности согласно решетке Майерс – Бриггс. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Профилировать личность согласно решетке Майерс – Бриггс. 	<p>1. Проанализируйте личности в Какой тип характерен для элиты Обоснуйте свой с</p> <p>2. Сопоставьте личности соглас Майерс – Бригг личности хара политических Кыргызстана. Об ответ.</p>

	<p>Коммуникативное поведение человека в организации</p> <p>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?</p> <p>2. Сопоставьте методы оптимизации коммуникативного поведения в организации</p>
	<p>Конфликты в организации</p> <p>Источники конфликтов в организации. Роль конфликтов в развитии организации. Типология конфликтов. Модели конфликтов. Различные стратегии поведения в конфликтной ситуации. Приемы управления конфликтом на личном и групповом уровне. Стратегии поведения в конфликте. Возможные пути разрешения конфликта.</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>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навыками по анализу и разрешению конфликтной ситуации • Навыками анализа кейса • Навыками работы в команде 	<p>1. Как влияет конфликт на производительность отношений?</p> <p>2. Опишите конфликт, проанализируйте причины, стороны конфликта, последствия (конструктивные, деструктивные), поведение 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 не проявляется позитивное стресса производителю труда?</p> <p>2. Проанализируйте стресса, за организацию</p> <p>3. Опишите ситуацию проанализируйте выявив: ист факторы стресса влияния не симптомы стресса, управления которые использованы Предложите активного противодейств и пе 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. Влияние группы на организацию в целом.</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 факторы, влияющие на групповую сплоченность. 	<p>1. Почему люди объединяются в группы?</p> <p>2. Что понимается под структурой группы? Проанализируйте основные компоненты структуры группы.</p> <p>3. Как можно повысить сплоченность группы?</p> <p>4. Проанализируйте примере вашей группы нормативные факторы, влияющие на групповую сплоченность и факторы ее снижения.</p>
	<p>Лидерство в организации.</p> <p>Различные теории и подходы к проблеме лидерства. Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации.</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. 	<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 	<p>1. Охарактеризуйте социальную функцию лидера в современной организации.</p> <p>2. Проанализируйте теории лидерства. Определите критерии лидерства, для политического лидера Кыргызстана. Своими словами опишите свой стиль лидерства и проиллюстрируйте его примерами.</p>

	<p>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"> • Тестирование студентов группы с целью идентификации их стиля управления. 	<p>учетом его задач и уровня зрелости группы</p>	<p>3. Определите стиля преподавателя дисциплине «Организационное поведение» с учетом задач и степени сложности вашей учебной работы.</p>
	<p>Управление мотивацией и результативность организации.</p> <p>Роль управления мотивацией в процессе руководства подчиненными.</p> <p>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 	<p>1. Сопоставьте содержательные, процессуальные, мотивационные и организационные стратегии мотивационным каждой из них.</p>
	<p>Организационная культура.</p> <p>Организационная культура, ее роль и функции в управлении поведением организации. Области проявления организационной 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"> • Выполнение практического упражнения по идентификации ценностных установок студентов группы. • Презентация студентов по результатам работы в малых группах 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Модель организационной культуры и области ее проявления • Типы организационной культуры <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 	<ul style="list-style-type: none"> • Сопоставьте тип организационной культуры с политическим пространством и иллюстрируйте умозаключением • Составьте организационную культуру вашей группы.

<p>Организационное поведение в условиях изменений в организации.</p> <p>Источники изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений 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 преодолеть 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 раннюю социализацию. Предварительная подготовка к работе. Процесс адаптации к жизни в организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения «Карьерный рост» • 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 студентов вуза. Какие формы при этом используются, меры, которые могли бы повысить эффект студентской социализации в частности? 2. Проанализируйте последовательность этапов и факторы процесса адаптации к карьерной деятельности на примере организационной адаптации к должности.