



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

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 об особенностях и закономерностях поведения человека и групп в организации и выработке навыков принятия решений по управлению индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.</p> <p>Задачи преподавания дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none">• понимать закономерности организационного поведения личности и групп;• идентифицировать важнейшие элементы организации и прогнозировать ее поведение;• применять современные формы и методы воздействия на поведение индивидов и групп;• применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с развитием организации
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.).</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 особенностями сотрудников и организации в целом. Это дисциплина, овладение которой позволит управленцу понять причины и факторы поведения людей в организации и на основе этого повысить эффективность управления</p>

	ведущим фактором организации – персоналом, тем самым обеспечив ее конкурентоспособность.
Пре репреквизиты	Организационное поведение относится к блоку общепрофессиональных учебных дисциплин. Изучение его магистрантами базируется на знаниях таких дисциплин бакалавриата, как «Психология», «Социология», «Менеджмент», «Теория организации».
Пост репреквизиты	В свою очередь, он служит основой изучения управления персоналом, операционного менеджмента и других видов отраслевого менеджмента.
Результаты обучения и компетенции	<p>Результаты освоения дисциплины</p> <p>При успешном завершении данной дисциплины магистранты должны быть способны (когнитивный уровень):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ применять терминологический материал курса; ➤ анализу и проектированию межличностные, групповые и организационные взаимосвязи; ➤ различать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства, управления конфликтами и изменениями; ➤ понимать основы поведения человека и групп в организации; ➤ различать индивидуальные социально-психологические особенности личности; ➤ анализировать причины поведения работников; ➤ использовать методику прогнозирования поведения работников и групп в условиях постоянно изменяющейся внешней среды; ➤ применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением поведением индивидов и групп; ➤ различать особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла; ➤ проектировать организационную структуру, распределение полномочий и ответственности; ➤ диагностировать и оценивать организационную культуру; ➤ аргументировать управленческие решения в сфере управления развитием организации ➤ выработать самостоятельные решения в области применения теорий мотивации, лидерства для достижения поставленных бизнес целей, базовых технологии управления персоналом, формулировать и предлагать бизнес-идеи, участвовать в разработке бизнес-планов и управлении программами и проектами <p>При успешном завершении данной дисциплины магистранты должны быть способны (аффективный уровень):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ признавать необходимость организационных норм и демонстрировать приверженность им; ➤ проявлять готовность работать самостоятельно (автономно); ➤ поддерживать хорошие отношения в группе;

- понимать управленческие проблемы, связанные с высоким уровнем динамичности внешней среды;
- управлять командным взаимодействием для решения поставленных задач

При успешном завершении данной дисциплины магистранты должны быть способны

(психомоторный уровень):

- представлять методологию и результаты исследовательского проекта в презентации;
- готовить хорошо иллюстрированную презентацию итогов исследовательского проекта;
- эффективно и квалифицированно использовать программное обеспечение MS Word, Excel и Powerpoint

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 средах (ИК-3);
- способностью принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия, разрабатывать планы комплексной деятельности с учетом рисков неопределенной среды (ИК-5)

– **социально-личностными и общекультурными (СЛК):**

- способностью критически оценивать, определять, транслировать

	<p>общие цели в профессиональной и социальной деятельности (СЛК-2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • способностью руководить коллективом, в том числе, междисциплинарными проектами (СЛК-4). <p>б) профессиональными (ПК):</p> <p>-организационно-управленческая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1); • способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-4) <p>- научно-исследовательская:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (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>Политика курса включает следующие требования к студентам:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ не разговаривать во время занятий; ✓ в аудитории сотовые телефоны студентов должны быть отключены; ✓ не жевать жевательную резинку; ✓ посещение занятий (без опозданий) и конспектирование лекций; ✓ своевременно и старательно выполнять домашние задания, в случае невыполнения заданий итоговая оценка снижается; ✓ обязательна подготовка к семинарским занятиям;

	<p>✓ не пропускать занятия, в случае болезни предоставить справку;</p> <p>✓ быть терпимым, открытым, откровенным и доброжелательным к сокурсникам и преподавателям;</p> <p>выполнение всех видов работ в строго установленные сроки.</p> <p>✓ пропущенные занятия отрабатывать определенное преподавателем время;</p> <p>✓ конструктивно поддерживать обратную связь на всех занятиях;</p> <p>✓ 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>✓ 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.</p> <p>✓ Недопустимы подказывания и списывание во время выполнения всех видов работ;</p> <p>✓ Сдача экзамена за другого студента.</p> <p>✓ 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	<p>Фонды оценочных средств:</p> <p>➤ для проведения текущего контроля успеваемости</p> <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 <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. 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. 5. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пособиедля вузов / Ю. Д. Красовский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. :ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 527 с. 6. 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. 7. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение : учеб.практ. пособие / Лори Маллинз ; пер. с англ. Т. Цеханович [и др.]. – Мн.: Новое знание, 2015. – 1039 с. 8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство (МВА) .- СПб.:Питер, 2014.-336 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 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. Архитектура 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.

Электронные ресурсы:

- 1 www.ptpu.ru — Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». Много интересных статей, касающихся различных вопросов управления.
- 2 www.hr-journal.ru — электронный журнал «Работа с персоналом»
- 3 <http://www.effecton.ru/index.html> — на сайте Вы можете найти демо-версию комплекса программ «*Effecton Studio 2007*», которая содержит более 150 психологических тестов и упражнений.
- 4 <http://www.ht.ru/test/methodics/b5.php> — «Тест-опросник В5» (Большая пятёрка, исследовательская версия) предназначен для экспресс-диагностики уровня выраженности пяти так называемых «больших» факторов темперамента и характера.
- 5 <http://vikrob.narod.ru/holland.htm> — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду (расширенный ресурс он-лайн тестов <http://vikrob.narod.ru/psitests.htm>).
- 6 <http://www.psyonline.ru/tests/profession/vocation/> — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду, представлен в ином интерфейсе по сравнению с пунктом 6 (расширенный ресурс он-лайн тестов <http://www.psyonline.ru/tests/>).
- 7 <http://www.psycho.ru/library/managment/communication> — в этом разделе сайта вы всегда можете найти последние публикации в СМИ, посвященные деловым коммуникациям в менеджменте, управлении персоналом.
- 8 http://www.12manage.com/i_co_ru.html — интернет-портал содержит значительное количество материалов по теме «Организационные изменения и развитие предприятия», а также по другим темам, связанным с бизнесом.
- 9 <http://hrm21.ru/rus/stress-management/changemanagement/> — подборка статей по теме «Управление изменениями» на новом HR-портале.

СРС

Виды самостоятельной индивидуальной работы магистранта:

1. подготовка к лекциям и самостоятельная проработка материала;
2. подготовка к практическим занятиям
3. самоподготовка к промежуточной и итоговой проверке знаний;
4. выполнение п.п. 1-10 практикума (модуль 1)
5. выполнение проекта «Программа психодиагностики деятельности» (модуль 2)

Подготовка к лекциям и самостоятельная проработка материала является обязательным видом самостоятельной работы и предполагает предварительное ознакомление магистранта с вопросами предстоящей лекции с целью наиболее эффективного усвоения материала. Особое внимание следует уделить вопросам, выносимым на самостоятельное изучение.

Подготовка к практическим занятиям заключается в выполнении определенных заданий к каждому практическому занятию. Выполнение заданий в качестве подготовки к практическим занятиям является обязательным и оценивается преподавателем как элемент общей успеваемости магистранта. При этом обязательным является подготовка к входному контролю по лекциям и учебному пособию, индивидуальная работа с ситуацией, а также выполнение конкретного задания, содержание которого указано в разделе 3 данного практикума.

Одной из форм подготовки к практическому занятию является работа с конкретной ситуацией. Методические указания по работе с ситуациями представлены ниже

СРС 1 .Методические указания по выполнению практикума

Тема №1. Теория поведения человека в организации.

1. Изучите по материалам учебной, научной литературы и периодических изданий применение в отечественном и зарубежном менеджменте основных достижений поведенческого подхода.
2. Используя учебные, научные источники и периодические издания, изучите примеры использования категорий системной концепции в управлении организационным поведением.

Тема №2. Личность и организация.

1. Сформулируйте собственные определения понятий «личность» и «индивидуальность». Сравните их с общепринятыми и установите отличия. Обоснуйте свое мнение.
2. Используя общепринятые методики тестирования, выявите собственные индивидуальные особенности. Сделайте выводы об их соответствии выполнению социальных ролей.
3. Изучите индивидуальные особенности личности своих товарищей (коллег). Обсудите в учебной группе полученные результаты. Прокомментируйте полученные данные в контексте профессиональной пригодности на должность менеджера.

4. На основе изучения научно-практических публикаций и материалов периодической печати приведите примеры различных типов поведения личности в организации. Оцените их влияние на результаты деятельности группы, коллектива, организации в целом.
5. Изучив материалы о выдающихся менеджерах, проследите этапы становления их профессиональной карьеры. Проанализируйте путь к достижению карьерных высот знаменитых менеджеров. Какие приемы и установки вы считаете возможным и необходимым позаимствовать для становления собственной карьеры?
6. Составьте проект собственной карьерограммы. Продумайте пути и средства реализации своих планов.

Тема №3. Коммуникативное поведение в организации.

1. Изучите особенности коммуникативного поведения в менеджменте США, Японии, европейских странах. Сравните их с особенностями коммуникативного поведения в Кыргызстане.
2. Изучите рекомендации по развитию индивидуальных навыков коммуникативного поведения: проведение презентаций, подготовка отчетов, искусство слушать и др.
3. Изучите основные правила делового общения: расположение к себе собеседника, обсуждение спорных вопросов, оказание влияния без нанесения обиды и др. Сделайте соответствующие выводы.
4. На основании полученных данных составьте программу совершенствования собственного коммуникативного поведения.

Тема №4. Мотивация и результативность организации.

1. Познакомьтесь с методиками изучения памяти, мышления, внимания, восприятия и др.
2. Познакомьтесь с принципами осуществления эффективного контроля, разработанными зарубежными специалистами. Сделайте выводы о возможности их применения в кыргызском менеджменте.
3. На основе научно-практических публикаций изучите примеры инновационной деятельности в отечественных и зарубежных компаниях. Продумайте возможности расширения инновационной деятельности в кыргызской практике.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации.

1. Составьте личный жизненный план, выделив в нем разделы: оценка жизненной ситуации, общие цели карьеры, частные цели и планы. Оцените возможности и наметьте пути его реализации.
2. На основе обобщения материалов разработайте программу персонального развития и устранения нежелательных ограничений к эффективному руководству.
3. На основе научно-практических публикаций изучите примеры организационной культуры в кыргызских и зарубежных компаниях. Проанализируйте их компоненты и поведенческие аспекты. Оцените влияние на результаты деятельности организации.

Тема №6. Управление поведением организации.

1. На основе изучения научно-практической литературы и личного опыта приведите примеры формализованных и персонифицированных отношений и управленческих ориентации в современной организации. Охарактеризуйте их особенности, выявите взаимосвязи с построением организации.
2. Изучите архитектуру бюрократических, органических и

инновационных структур управления и проанализируйте особенности поведения персонала в каждой из них.

3. Проанализируйте особенности организационного поведения на разных этапах жизненного цикла организации.

Тема №7. Лидерство в организации.

1. Используя распространенные методики (упражнения, тесты, задания), определите собственную приверженность к определенному стилю руководства и степень выраженности лидерства. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях эффективного руководства.

2. Проанализируйте ситуации по применению различных стилей лидерства, предлагаемые для решения в учебно-методической литературе. Ответьте на поставленные вопросы и сделайте необходимые выводы.

3. Проанализируйте публикации в научно-практических изданиях и периодической печати о вакансиях для менеджеров. Составьте перечень требований, предъявляемых к претендентам, определите наиболее востребованные качества современного лидера.

4. На основе результатов по выявлению собственного стиля лидерства разработайте личную программу по развитию способностей к успешному руководству.

Тема №8. Управление изменениями и нововведениями в организации.

1. Используя материалы научно-практических и периодических изданий, изучите примеры успешного и неэффективного осуществления организационных изменений и нововведений в отечественной и зарубежной практике. Проанализируйте причины успехов и неудач.

2. Изучите модель успешного проведения организационных изменений и нововведений, разработанную зарубежными специалистами. Продумайте возможности ее применения в кыргызской практике.

3. Изучите рекомендации Р. Уотермена по обновлению организации. Продумайте возможности их практического применения в организации.

4. Разработайте модель проведения изменений и нововведений для реальной или условной организации.

Тема №9. Поведенческий маркетинг.

1. По материалам периодической печати и научно-практических изданий, а также на основе личного опыта проанализируйте примеры положительного (отрицательного) имиджа организации, отдельной личности. Выявите поведенческие приемы формирования имиджа. Установите отличия примеров зарубежного менеджмента от кыргызской практики.

2. Посетите в Интернете сайты ведущих компаний. Дайте оценку размещенной на них информации в контексте маркетинговой ориентации.

3. По материалам периодической печати и/или личному опыту охарактеризуйте тип поведенческой ориентации менеджера современной организации. Проанализируйте ее эффективность. Установите влияние поведенческой ориентации менеджера на организационное взаимодействие и результаты деятельности

организации.

4. Разработайте программу формирования маркетинговой поведенческой культуры для реальной (условной) организации. Отрадите в ней мероприятия по основным составляющим данной категории.

Тема №10. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

1. Сравните и проанализируйте различные параметры национальной деловой культуры, разработанные различными исследователями (Г. Хофстед, Ф. Тромпенаарс, Э. Холл и др.).

2. На основе обзора научно-практических публикаций и личного опыта приведите примеры влияния международного контекста на организационное поведение и результаты деятельности конкретных организаций. Проанализируйте положительные и отрицательные стороны этого влияния.

3. По материалам научно-практических изданий и периодической печати изучите национальные особенности организационного поведения на примере зарубежных компаний. Проанализируйте их преимущества и недостатки.

4. Изучите основные зарубежные модели организационного поведения: американскую, японскую, европейскую и др. В чем их культурные различия и особенности? Какие из них вы считаете чуждыми нашему национальному менталитету?

5. Сделайте выводы о возможности и целесообразности использования зарубежного опыта в отечественной управленческой практике.

Критерии оценки

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	грамотно применяется категория анализа;
	умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
Информации (2 балла)	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

СРС 2

Проект «Программа психодиагностики деятельности»

Методические указания по выполнению

1. Структура деятельности

Деятельность — это организованная индивидуальная или групповая активность людей, которая мотивируется недостатком условий для непосредственного удовлетворения потребностей или, как упомянуто ранее, высшими ценностями. Эта активность состоит в преобразовании вещества, энергии, информации, социальных структур и даже людей в целях создания средств для удовлетворения человеческих потребностей. Посредством деятельности люди решают множество вторичных задач: самоутверждение, повышение собственной самооценки, завоевание власти, спасение от наказания или одиночества, реализация собственных способностей и склонностей.

Активность человека является деятельностью при следующих условиях:

1. она представляет собой мысленное или фактическое преобразование определенного предмета, направляемое конкретной целью;
2. конечный результат этой активности может быть отчужден;
3. результат может найти своего потребителя, то есть имеет общественное значение;
4. благодаря всему этому человек может получить средства, удовлетворяющие какие-либо из его потребностей.

Деятельность — это продуктивная активность, которая

порождает продукт, отличающийся от деятеля и отделяемый от него. Усвоение чего-либо, потребление (кислорода, пищи, информации) не является деятельностью. Потребление в отличие от деятельности представляет собой «просто жизнь» или процесс, обеспечивающий сохранение или развитие самого деятеля. Поскольку при этом увеличивается сила, способная к деятельности, то можно утверждать, что такого рода активность является *подготовкой к деятельности*.

Когда говорят, что потребности побуждают человека к деятельности, то говорят не все. Актуализированные потребности непосредственно к деятельности не побуждают. Они, прежде всего, требуют своего удовлетворения. Человек, который хочет есть, думает не о работе и идет не на работу, а в столовую или на кухню... Деятельность начинается в ситуации, в которой нет возможности непосредственно удовлетворить соответствующую потребность. Если потребность в воздухе пока еще удовлетворяется непосредственно, то на ней нельзя построить какую-либо деятельность.

Деятельность — это процесс создания средств для удовлетворения потребностей в более или менее отдаленном будущем. Когда хозяйка готовит обед, то деятельность непосредственно предшествует процессу удовлетворения пищевой потребности. Если же шахтеры добывают уголь или руду, то расстояние между результатами их труда и средствами удовлетворения потребностей достаточно велико. Первичные результаты индивидуальной и групповой деятельности организации поступают, как правило, в систему обмена (кооперации). Обмениваться (продаваться) могут как материальные, так и интеллектуальные результаты труда (идеи, решения). Слишком большое расстояние между деятельностью, ее непосредственным результатом и получением средств для удовлетворения потребности служит причиной, которая деформирует у многих людей трудовую мотивацию, способствует развитию негативного отношения к работе.

Деятельность связана с потребностями еще одним способом. Она создает новые потребности или вносит трудности в процесс удовлетворения других потребностей. Скажем, работающий человек больше устает, переутомляется, лишается естественного права свободно распоряжаться своим временем, вынужден подчиняться распоряжениям, подвергает свое здоровье и даже жизнь опасности и т.д. Деятельность связана с напряжением физических и умственных сил, она — источник стресса, нервного, эмоционального напряжения. Деятельность отвлекает человека от того, что его увлекает, например, от восприятия искусства, семейных радостей. Есть люди, которые не любят работать. Значит, человек приступает к деятельности только тогда, когда неудобства, затраты, с ней связанные, меньше того дискомфорта, который порождает неудовлетворенная потребность. В противном случае люди говорят что-нибудь вроде того, что «овчинка не стоит вычинки».

И еще одна связь между деятельностью и потребностью. Деятельность человеку нужна для нормального функционирования и

	<p>развития — физического и духовного. Человеческий организм, который получает энергию из внешнего мира, должен и возвращать ее. Следовательно,</p> <p>деятельность выступает в качестве потребности организма, ориентированного на развитие и сохранение собственного здоровья.</p> <p>Бывает, что деятельность деформирует личность тем, что излишне привязывает человека к себе, создавая тип «трудоголика», который без работы не может жить. Еще одним негативным последствием деятельности является распространение профессиональных стереотипов поведения за рамки рабочей обстановки, — (в семье, в общественных местах, среди друзей и т.п.).</p> <p>В качестве источника <i>средств</i> удовлетворения потребностей разные виды деятельности различаются только количественно: одна работа оплачивается лучше, другая хуже. Одни виды деятельности требуют больше затрат и жертв, другие — меньше. Но какой бы деятельностью человек не занимался, он делает, в сущности, одно и то же — добывает <i>средства</i> для своей жизни и для тех, с кем себя идентифицирует. «Целью всех движений человеческого сердца является самосохранение и благополучие»²¹.</p> <p>Деятельность может продолжаться и после того, как решена ближайшая задача — обеспечение возможностей для удовлетворения жизненных потребностей. В деятельности человек может реализовать и другие, более высокие и сложные потребности и ценности. Благодаря деятельности человек освобождается от скуки и одиночества, повышает свою самооценку, испытывает чувство принадлежности к группе, находит свой круг общения, укрепляет свой социальный статус. Деятельность - это деловые связи — одна из прочных привязанностей. Через деятельность люди получают доступ к внутренним ресурсам, благодаря чему растут и раскрывают свои способности.</p> <p>Всякая деятельность имеет <i>структуру</i>. Под структурой деятельности понимают состав и строение ее психологического (социально-психологического, психофизиологического) механизма. В общем виде структуру деятельности можно представить в виде цепочки:</p> <p>Субъект — средства — предмет — процесс преобразования предмета — первичный результат — вторичный результат.</p> <p>В структуре деятельности выделяются компоненты статические и динамические.</p> <p>Относительно <i>статическими</i> являются: (1) мотив; (2) цель; (3) навыки владения средствами преобразования предмета деятельности; (4) образ предмета и ситуации в целом, в том числе Я-образ и самооценка; (5) достаточный запас энергии и психологическая готовность; (6) нормативная база.</p> <p>Статические компоненты деятельности являются ее психологическими предпосылками. Статичность их достаточно условна. Например, цель надо сформировать, точно так же нужно выстроить образ ситуации. То же относится и к мотивам. Еще раньше должны сформироваться профессиональные навыки.</p> <p>Профессиональная мотивация, личностная вовлеченность в</p>
--	---

дела организации, дух единой команды должны систематически подкрепляться.

К *динамическим* компонентам деятельности относят процессы планирования, принятия решений, прогнозирования, оценки обстановки и полученных результатов, а также многочисленные перцептивные (наблюдение, контроль), мнемические (припоминание, запоминание) и психомоторные действия (операции).

Путь к деятельности лежит через формирование мотива. *Мотив* (побуждение) — это более или менее сильное желание или осознание необходимости что-то *делать* для того, чтобы *иметь* то, что хочется или нужно для жизни. Мотив формируется на основе трех факторов: *потребностей*, которые должны быть удовлетворены; *возможности*, которые предоставляет та или иная деятельность для получения необходимых для этого средств, а также *способности* и подготовленность к данной деятельности.

В мотиве потребность осознается не всегда адекватно и однозначно. Люди часто обманываются в своих мотивах и потребностях, в действительных причинах своих поступков. Они, бывает, пересматривают побуждения, время от времени спрашивая себя: "зачем мне это нужно?" Случается, что мотивационные неполадки обнаруживаются уже после того, как цель достигнута. И тогда, вместо удовлетворения, мы испытываем разочарование, недоумевая, зачем он так долго шли к намеченной цели.

Согласно З.Фрейду, многие потребности удовлетворяются окольными путями и способами. Один из механизмов реализации потребностей — сублимация (облагораживание). Сексуальная потребность сублимируется так, что средства ее удовлетворения содержатся в творчестве, инициативе, в руководящей деятельности и т.п.

Мотивация имеет индивидуальные различия. У одних преобладает мотивация достижения успеха, у других — избегания неудачи. Тот, кто стремится к успеху, более реалистичен в определении целей, он, как правило, уверен в себе, напорист и последователен. Мотивация, ориентированная на избегание неудачи, проявляется то чрезмерной осторожностью, то, наоборот, готовностью чрезмерно рисковать. У истоков подобной мотивации находится низкая, неустойчивая самооценка, желание сохранить самоуважение.

Деятельность как динамичное явление имеет *две основные стадии*: внутреннюю и внешнюю:

— внутренняя - это принятие решений, планирование преобразований, и эмоционально-волевая подготовка (мобилизация сил, преодоление колебаний, нерешительности) к предстоящему делу;

— внешняя - осуществление решения, плана, расходование энергии, реальные преобразования.

Следует иметь в виду еще одну важную стадию в деятельности, которая наступает после решения задачи. Ее можно назвать учебно-восстановительной. В это время осуществляется осмысление сделанного, само- и взаимообучение, кристаллизация опыта. Не все уделяют этому должное внимание, чем замедляют

свой профессиональный и личностный рост.

Соотношение между основными стадиями деятельности по их сложности и продолжительности различно; иногда трудно принять решение, иногда — практически его реализовать. Для получения максимально полезного результата важно правильно распределить общий ресурс времени. Особенно это актуально для ситуаций, в которых принимают решения одни (менеджеры), а осуществляют — другие. Бывает и торопливость в подготовке решений и медлительность. В первом случае принимаются скоропалительные и неэффективные решения, во втором — опоздания относительно естественного развития ситуации, а также поглощение времени, отводимого на реализацию решения, из-за чего исполнители вынуждены работать в режиме острой нехватки времени.

Первая стадия деятельности носит познавательно-оценочный характер.

В ней складывается психофизиологический механизм, тот внутренний заряд, за которым может последовать преобразующая, производительная внешняя активность. Первая стадия — это время изучения обстановки, формулировки проблем, выдвижения гипотез относительно целей и способов действий, мысленная их проверка. В это время идет мобилизация сил, преодолеваются возможные сомнения и опасения, поскольку только в простой деятельности можно быть полностью уверенным в успехе. Обычно деятельность связана с определенным риском, она — явление вероятностное.

Деятельность заканчивается достижением цели, если при этом удовлетворяется и, следовательно, исчезает мотив. Но по ходу деятельности мотив может меняться, и тогда достижение цели не означает ликвидации мотива. Допустим, некто в течение определенного времени работал, подчиняясь мотивам обязанности, долга, принятых обязательств. Но вот где-то в середине деятельности появляется мотив непосредственного интереса, обусловленного желанием узнать, «что из этого получится». И что же? Весьма вероятно, что деятельность продолжится, пока не будет решена эта новая задача, поставленная сотрудником перед собой.

В ходе деятельности, как известно, развивается *усталость*. Это значит, что запас реализующих сил уменьшается, а мотивация претерпевает некоторые изменения. Первоначально деятельность могла мотивироваться интересом и быть увлекательной. Усталость обычно подавляет интерес. Если деятельность все же продолжается, то потому, что появился новый мотив. Этим новым мотивом может явиться сознательное волевое усилие, внутреннее принуждение. Подчас вступают в действие внешние мотиваторы, следствием которых является, например, страх.

Отношение к деятельности не исчерпывается сознанием ее

необходимости, следовательно, вынужденности. Деятельность предполагает *трудолюбие*. Многие люди по-настоящему любят свою работу, она им нравится и является для них ценностью. В одном случае — это отношение по простому принципу «Любишь

кататься, люби и саночки возить»; в другом — «врастание» деятельности в систему ведущих личных ценностей.

Общей предпосылкой деятельности является *работоспособность* сотрудника — его психофизиологические качества и состояния, обеспечивающие установленные показатели работы в течение требуемого времени. Оценивается работоспособность двумя методами: (1) по непосредственным показателям деятельности и (2) специальными тестами, которые измеряют уровень развития психофизиологических качеств и текущее состояние человека. Зависит работоспособность от

(а) уровня профессиональной подготовленности сотрудника,

(б) мотивации его деятельности (отношения к своему делу), а также от (в) текущего психического и физического состояния.

Все эти факторы находятся в зависимости от условий работы, которые или оптимизируют общую трудовую нагрузку или увеличивают ее за счет дополнительной, непроизводительной нагрузки. В течение рабочего дня работоспособность, как правило, уменьшается вследствие усталости, эмоционального напряжения (стресса), иногда гиподинамии и монотония. Если при этом деятельностные показатели поддерживаются на достаточно высоком уровне, то достигается это за счет повышенной мобилизации психических и физических ресурсов.

Если принять общий уровень работоспособности за 100%, то ее динамику можно представить следующими данными.

Когда работа состоит из *автоматических действий* — прочно укоренившихся стереотипов, то будет включено приблизительно 40% рабочих возможностей человека.

Если деятельность требует *произвольной регуляции*, то показатель включенности может подняться до 60%.

При волевых усилиях в деятельность включаются так называемые «обычные резервы» организма, что означает выход на уровень в 80%.

Остающиеся 20% представляют собой биологически защищенные резервы, которые не могут быть мобилизованы даже при предельном волевом усилии. Они доступны только в экстремальных ситуациях²².

2. Программа психодиагностики деятельности

На основе теоретического анализа деятельности в организациях осуществляется ее практический анализ, который является центральным

звеном в управлении персоналом. На его основе решаются такие проблемы, как планирование человеческих ресурсов, отбор, обучение персонала, оценивание видов деятельности и др.

Анализ труда — это процесс сбора и обобщения информации о задачах, сфере ответственности и содержании конкретного вида деятельности. Чтобы получить более или менее полное представление об особенностях анализируемой деятельности, следует воспользоваться специальной программой.

Данная программа позволяет дать достаточное полное описание конкретного вида деятельности.

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ ПРОГРАММЫ

А. ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА (ПРЕДМЕТНО-ВЕЩЕСТВЕННАЯ СТРУКТУРА) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

А.2. Содержание и характер преобразования (исследования) предмета:

- практическое преобразование: пиление: сверление, сборка, разборка, окраска, очистка, уничтожение, перемещение и т.д.;
- умственное (моделирование): наблюдение, анализ, составление 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, принципы, правила);
- другие люди (отдельные личности, коллективы), - количество;
- предметные: машины, инструменты, виды оружия, источники энергии. Степень соответствия средств предмету и задачам деятельности.

А.5. Условия, в которых находится предмет, и в которых осуществляется его

преобразование (исследование): благоприятные – неблагоприятные; последние в свою очередь сами должны стать предметом вспомогательной деятельности.

Б. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТИП ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Б.1. Перцептивная (зрительная, слуховая, обонятельная, тактильная, комплексная)

Б.2. «Центральная» (мыслительная – рациональная, конструктивная; имагинативная (построенная на воображении: зрительная (живопись), слуховая (музыка); креативная...

Б.3. Мнемическая нагрузка; значимость оперативной памяти

Б.4. Двигательная: речевая, ручная, телесная (танец, гимнастика, спорт вообще)

Б.5. Энергозатратная: большие, малые, средние затраты физической энергии.

Б.6. Скоростные характеристики: имеют существенное значение – не имеют существенного значения.

В. МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ (ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.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.

В.2. Какие потребности могут быть удовлетворены процессом и содержанием данной деятельности;

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

В.4. Особенности мотивационной динамики в повышении, понижении трудовой мотивации по мере увеличения продолжительности работы.

В.5. Наличие или отсутствие обратной связи как фактора мотивации деятельности.

В.6. Негативные влияния данной деятельности на мотивацию и отношение к работе определенных категорий людей.

В.7. Какие внешние мотиваторы (стимулы) необходимы для данной деятельности.

В.8. Возможности проявления инициативы.

В.9. Формы ответственности сотрудника.

В.10. Предметы гордости сотрудника в связи с выполняемой работой; что позволяет сотруднику испытывать чувство гордости.

Г. ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЙ СОСТАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

Г.2. Содержание и особенности исполнительно-преобразовательных действий: траектории и интенсивности рабочих движений; требования к точности движений; есть ли повторяющиеся действия; общее их количество; соотношение ручных операций и машинных

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

Г.4. Коммуникативные действия.

Г.5. Контрольно-оценочные, коррекционно-дисциплинирующие действия.

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

Д. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Д.1. Нормативное обеспечение деятельности: количество и содержание регулирующих ее норм; особенности контроля над соблюдением этих норм.

Д.2. Самостоятельность деятельности, наличие и необходимость подчинения и руководства.

Д.3. Способ согласования данного вида деятельности с другими.

Д.4. Наличие, характер и интенсивность делового

(функционального) общения.

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

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

Д.7. Социальная престижность данной деятельности (внутри организации, подразделения и за их пределами).

Д.8. Наличие конкуренции в процессе деятельности.

Е. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.1. Периодичность, частота постановка задач: ежедневно, на неделю, по мере изменения ситуации и т.д.

Е.2. Необходимость инструктирования исполнителей.

Е.3. В каком контроле нуждается деятельность.

Е.4. Возможности и направления повышения производительности труда на данном рабочем месте.

Ж. ОБЩИЕ ПАРАМЕТРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ж.1. Степень шаблонности/творчества в деятельности.

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

Ж.3. Положительное и отрицательное воздействие факторов деятельности на личность (опасность профессиональной деформации личности).

Ж.4. Профессиональные вредности, важность и особенности соблюдения мер безопасности.

Ж.5. В каком информационном обеспечении нуждается данная деятельность.

Ж.6. Особенные требования деятельности к исполнителю.

Ж.7. Возможные учебные трудности при овладении данной деятельностью.

Ответив на вопросы, включенные в данный перечень, можно достаточно уверенно ориентироваться в особенностях анализируемой деятельности.

Есть ряд других рекомендаций по анализу деятельности, которыми пользуются службы персонала многих зарубежных организаций. В одной из таких рекомендаций сосредоточен перечень вопросов, ответив 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?
- 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 данной работы?
- каких усилий требует работа?

- какие требуются усилия: физические или умственные?
- какие задачи являются простыми?
- какие задачи являются сложными?

В анализ труда часто включается изучение личностных особенностей, необходимых для выполнения работы, определение роли исполнителя и вклада данного вида работ в деятельность организации. Полученная информация позволяет более компетентно решать вопросы, связанные с работой персонала; потребностями организации; законодательными требованиями; производственными отношениями.

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 (**повышенный уровень – 3 балла**)

➤ **Регулятивные действия**

- 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**)

Уровни и шкала оценивания сформированности

коммуникативных навыков (презентационных навыков)

«Отлично» выставляется:

- 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.

«Хорошо» выставляется:

- 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.

«Удовлетворительно» выставляется:

- 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. Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?
2. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
3. Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.
4. Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
5. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?
6. Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
7. Что нового вносит изучение дисциплины ОП в подготовку менеджеров?
8. Какие знания и навыки из области менеджмента нужны, чтобы помочь организации стать эффективно действующей?
9. Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
10. В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.
11. Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
12. Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
13. Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
14. Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?
15. Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?
16. Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?
17. От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
18. Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
19. Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
20. Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
21. Как связаны методы управления персоналом с жизненным циклом организации?
22. Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обусловливанием?
23. В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.
24. Какие факторы влияют на модификацию поведения? В каких областях успешно применялись методы управления поведением?
25. Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.

26. Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.
27. Что означает стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
28. Какие стереотипы связаны с восприятием демографических характеристик личности? К каким последствиям это может привести?
29. Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
30. Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.
31. Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
32. Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением?
33. Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?

Модуль 2

34. Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
35. Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?
36. Какие методы разрешения конфликтов вы знаете?
37. Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?
38. Назовите основные типы конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?
39. Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден человеку?
40. Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
41. На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека в организации? Приведите примеры для каждой категории.
42. Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
43. Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Дайте примеры каждого из них. Какова взаимосвязь этих эффектов со стрессом на рабочем месте?
44. Опишите индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.
45. Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.
46. На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?
47. Какие модели поведения на переговорах вы знаете?
48. Назовите базовые элементы метода принципиальных переговоров.
49. Какова наиболее эффективная тактика поведения на переговорах с более сильным партнером?
50. Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с кыргызской стороной.
51. Что понимают под организационными изменениями?
52. Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
53. Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
54. Опишите три стадии процесса изменений.

55. Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
56. В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
57. Что такое казуальные переменные?
58. Опишите типовую программу ОР.
59. Каковы достоинства и ограничения ОР?
60. В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.
61. Дайте определение понятия «организационная культура».
62. Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
63. Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.
64. Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.
65. Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?
66. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
67. С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?
68. Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?
69. Оцените связь между культурой общества и организационной культурой.
70. Как история фирмы влияет на ее культуру?
71. Влияет ли на культуру организации ее размер?
72. Существует ли связь между управленческими ориентациями руководителя организации и ее культурой?
73. В каких областях проявляется организационная культура?
74. Опишите мифы и символы, являющиеся проявлением организационной культуры какой-либо компании.
75. Каковы преимущества многоуровневого представления об организационной культуре?
76. Что отражает профиль организационной культуры?
77. Чем определяется необходимость изучения «невротических» организационных культур?
78. Опишите какой-либо тип «невротической» организационной культуры реальной компании. Как данная культура проявляется в практической деятельности организации?
79. Каковы побочные эффекты организационной культуры? Как они помогают организации адаптироваться к внешним изменениям?
80. Что подразумевается под понятиями «личность, определяющая развитие фирмы» и «правящая верхушка фирмы»? Как их можно отнести к организационной культуре?
81. Выберите хорошо известную организацию с культурой, которая, по Вашему мнению, мешает ей добиться высоких показателей. Как бы вы изменили организационную культуру этой фирмы?
82. Приведите несколько примеров российских компаний с сильной культурой.
83. Что такое организационные субкультуры? Какую роль они играют в деятельности организации? Приведите примеры организаций с субкультурами.
84. В чем суть проблемы доверия в деятельности организаций?
85. Каковы источники доверия в организациях?
86. По каким направлениям складываются отношения доверия?
87. Дайте характеристику составных частей деловой репутации.
88. Что собой представляют нормы корпоративной этики и кодекс корпоративного поведения?

89. Какие задачи приходится решать организации при формировании организационной культуры.
90. Каким образом организационная культура влияет на эффективность организации.
91. Назовите признаки сильной и слабой организационной культур.
92. Какие факторы влияют на изменение организационной культуры.
93. Раскройте взаимоотношения между деловой культурой и организационной культурой.
94. Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры в Кыргызстане.

Контрольные вопросы итогового контроля

1. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?
2. От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
3. Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
4. Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
5. Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обусловливанием?
6. В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.
7. Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обусловливанием?
8. Какие факторы влияют на модификацию поведения? В каких областях успешно применялись методы управления поведением?
9. Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.
10. Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.
11. Что означает стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
12. Сопоставьте основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации
13. Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.
14. Как можно влиять на сплоченность группы?
15. Проанализируйте подходы и теории лидерства. Определите стиль лидерства, характерный для политической элиты Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте его примерами.
16. Проанализируйте последовательность этапов и стадий цикла процесса управления карьерой работника на примере любой организации и должности.
17. Проанализируйте модель организационного поведения, характерную для практики управления в Кыргызстане. Обоснуйте свой ответ
18. 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.
19. Сопоставьте профили личности согласно решетке Майерс – Бриггс. Какой тип личности характерен для политических деятелей Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ.
20. Проанализируйте факторы стресса, зависящие от организации
21. Проанализируйте на примере вашей учебной группы нормы поведения, факторы, влияющие на групповую сплоченность и факторы эффективности групповой работы.
22. Проанализируйте типы научения поведению. Какой тип характерен для вас. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте примерами.
23. Какие способы позволяют устранить или уменьшить сопротивление организационным переменам?
24. Определите специфику стиля поведения преподавателя по дисциплине «Организационное поведение» с учетом его задач и степенью зрелости вашей учебной группы.

25. Почему необходимы организационные нововведения? Какие силы могут препятствовать изменениям в организации?
26. Опишите конфликт и проанализируйте его, выявив: причины, стороны, тип конфликта, последствия (конструктивные и деструктивные), стили поведения сторон, методы разрешения конфликта.
27. 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)?
28. Сопоставьте основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации
29. Как можно влиять на сплоченность группы?
30. Проанализируйте подходы и теории лидерства. Определите стиль лидерства, характерный для политической элиты Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте его примерами.
31. Проанализируйте последовательность этапов и стадий цикла процесса управления карьерой работника на примере любой организации и должности.
32. Проанализируйте модель организационного поведения, характерную для практики управления в Кыргызстане. Обоснуйте свой ответ
33. 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.
34. Сопоставьте профили личности согласно решетке Майерс – Бриггс. Какой тип личности характерен для политических деятелей Кыргызстана. Обоснуйте свой ответ.
35. Проанализируйте факторы стресса, зависящие от организации
36. Проанализируйте на примере вашей учебной группы нормы поведения, факторы, влияющие на групповую сплоченность и факторы эффективности групповой работы.
37. Проанализируйте типы научения поведению. Какой тип характерен для вас. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте примерами.
38. Какие способы позволяют устранить или уменьшить сопротивление организационным переменам?
39. Определите специфику стиля поведения преподавателя по дисциплине «Организационное поведение» с учетом его задач и степенью зрелости вашей учебной группы.
40. Почему необходимы организационные нововведения? Какие силы могут препятствовать изменениям в организации?
41. Опишите конфликт и проанализируйте его, выявив: причины, стороны, тип конфликта, последствия (конструктивные и деструктивные), стили поведения сторон, методы разрешения конфликта.
42. 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 балов
		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 модулю
-------------	---	------------------------------------	---	--------------------------------

	<p>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>«Кораблекрушение» для выработки навыков работы в команде</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 	<p>Вам моде организа поведени</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проанализировать модель организационного поведения, характерную для практики управления в Кыргызстане. Обоснуйте
	<p>Личность организации</p> <p>1. Теории и подходы к личности</p> <p>2. Источники различий в характеристиках личности</p> <p>3. Теория атрибуции</p>	<p>Психологический практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического упражнения «Оценка личности по параметрам Большой Пятерки» (исследования по тесту BF Голдберга) • Выполнение практического 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теории и подходы к личности • Источники и характер различий в характеристиках личности • Ошибки атрибуции <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Применять теорию атрибуции • Диагностировать 	<p>1. Проанализировать личность</p> <p>2. Что представляет собой теория бихевиоризма и почему послужили этому направл.</p> <p>3. Проанализировать необихевиоризм</p> <p>4. Какую практическую пользу принесут менеджерам</p>

		<p>упражнения «Тест на определение типа личности»</p> <ul style="list-style-type: none"> Анализ кейса по теории атрибуции 	<p>тип личности</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> Навыками автономной работы Навыками работы в команде 	<p>различных поведения организации?</p> <p>5. В чем состоит атрибуция?</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 личность в Какой тип характерен для элиты Обоснуйте свой ответ.</p> <p>2. Сопоставьте личности согласно Майерс – Бриггс личности характерных политических Кыргызстана. Обоснуйте свой 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.</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>

	Коммуникационные барьеры и методы их преодоления.			
	<p>Конфликты в организации 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как влияет конфликт на производственные отношения? 2. Опишите конфликт, проанализируйте причины, стороны конфликта, последствия (конструктивные, деструктивные), поведение сторон разрешения конфликта.
	<p>Стресс в организации 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>	Выполнение психологического практикума по управлению стрессом.	<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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем проявляется позитивное влияние стресса на производительность труда? 2. Проанализируйте стресс, возникающий в организации. 3. Опишите ситуацию, проанализируйте, выявив: источники стресса, факторы стресса, влияние стресса на симптомы стресса, методы управления стрессом, которые используются. Предложите методы активного противодействия стрессу и способы самопомощи.
	<p>Формирование группового поведения. Причины объединения людей в группы. Классификация групп.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Работа в малых группах по выполнению практического упражнения «Групповая сплоченность» • Анализ кейса 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Причины объединения людей в группы • Условия, повышающие эффективность работы групп 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Почему люди объединяются в группы? 2. Что понимается под групповой структурой? Проанализируйте основные компоненты групповой структуры.

	<p>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"> • Проведение ролевой игры «Кораблекрушение на Луне» 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>3. Как можно сплоченности</p> <p>4. Проанализируйте примере взаимодействия группы норм факторы, влияющие на групповую сплоченность и факторы ее групповой ра</p>
	<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.</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 	<p>1. Охарактеризуйте социальную и современную</p> <p>2. Проанализируйте теории лидерства. Определите лидерства, для политическую Кыргызстана своей с проиллюстрируйте примерами.</p> <p>3. Определите стиль преподавателя дисциплины «Организационное поведение» с учетом задач и степени вашей учебно</p>
	<p>Характеристика личностного профиля лидера. Авторитет лидера и пути его формирования. Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение.</p>			
	<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 	<p>1. Сопоставьте содержательные процессуальные мотивации</p> <p>2. Опишите категории организации и стратегии мотивационным каждой из них.</p>

			автономной работы	
	<p>Организационная культура. Организационная культура, ее роль и функции в управлении поведением организацией. 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. Приведите примеры проявления организационной культуры в политической организации. Иллюстрируйте организационную культуру умозаключением. • Составьте проект организационной культуры вашей группы.
	<p>Организационное поведение в условиях изменений в организации. 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, сопротивление 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 организации, их достоинства и недостатки. 3. Перечислите методы 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 уменьшить сопротивление организационным переменам?
	<p>Персональное развитие</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение практического 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теоретические 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать

	<p>организации 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>	<p>упражнения «Карьерный рост» индивидуально. • Выполнение практического упражнения «Социализация индивида в организации» в составе малых групп.</p>	<p>основы персонального развития в организации Уметь: • Работать автономно • Работать в группе</p>	<p>процесс организа социализ студенто вузе. Как формы при использу меры, могли полжито эффект студенто в частнос 2. Проанали последов этапов и процесса карьерой примере организа должност</p>
--	--	---	--	---