



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
Кафедра культурологии и управления социальными процессами



УТВЕРЖДАЮ

Директор Института социальных наук,
профессор В.А. Решетников

19 июня 2019 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.11 Организационное поведение

(Индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины)

Направление подготовки **51.03.03 Социально-культурная деятельность**
(код, наименование направления подготовки)

Профиль: **Организация деятельности учреждений культуры**
(наименование профиля)

Квалификация выпускника – **БАКАЛАВР**

Форма обучения: **очная, заочная**

Согласовано с УМК
Института социальных наук

Протокол № 10 от «19» июня 2019 г.

Председатель УМК,

профессор Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии и
управления социальными процессами

Протокол № 10 от 21 мая 2019 г.

Зав.кафедрой,

доцент И.В. Деренко

Иркутск 2019 г.

Содержание

стр.

1. Цели и задачи дисциплины	
11. Место дисциплины в структуре ОПОП	
111. Требования к результатам освоения дисциплины	
IV. Содержание и структура дисциплины	
4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	
4.3 Содержание учебного материала	
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)	
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	
4.5. Примерная тематика курсовых работ	
V. Учебно– методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	
а) Основная литература	
б) Дополнительная литература	
в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	
г) программное обеспечение	
VI. Материально – техническое обеспечение дисциплины	
VII. Образовательные технологии	
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	
8.1. Оценочные средства для входного контроля	
8.2. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов	
8.3. Оценочные средства текущего контроля	

1. Цели и задачи дисциплины (модуля):

Цель курса – сформировать у студентов представления о структуре организации и основных процессах, происходящих в ней. Показать влияние внутриорганизационных процессов на поведение групп и личности. Представить основы теоретических знаний и способствовать развитию практических навыков по современным методам управления поведением личности в организации социально- культурной сферы.

Задачи курса:

- охарактеризовать объект и предмет организационного поведения, его связь с другими науками – социологией управления, организационной психологией, психологией менеджмента, управленческой антропологией и др.
- рассмотреть методологические особенности организационного поведения как науки, раскрыть природу поведения, природу человека и природу организации;
- охарактеризовать основы теории личности для моделирования поведения индивида, группы и организации;
- обосновать различные модели поведения, которые можно использовать при управлении организационным поведением;
- изучить систему элементов групповой динамики, что позволит осмыслить значимость сложных динамических процессов, происходящих в группе.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО:

2..1 Учебный курс «Организационное поведение» относится к части формируемой участниками образовательных отношений (Б 1). Её изучение базируется на знании философского и социального цикла дисциплин (философия, история, психология). Она является научно - методическим фундаментом качества образовательно-воспитательной деятельности человека, его социокультурного развития. Обращение к проблеме организационного поведения становится характерной чертой подготовки специалистов – социально- культурной деятельности. Организационное поведение, как учебная дисциплина, аккумулирует опыт практического менеджмента, управленческого консультирования, а в научном плане основывается на концепциях и теориях не только психологии, но и социологии, теории организации и других областей знания. Полученные в курсе организационного поведения знания способствуют осознанию важности эффективного управления персоналом, что необходимо не только для участия в конкуренции, но и для выживания организации. Менеджеры должны также понимать и уметь применять инновационные технологии для лучшего управления персоналом.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: используются знания, полученные при изучении курса «Управление персоналом в социально-культурной организации», «Связи с общественностью в социально-культурной сфере», «Корпоративная культура», «Деловые коммуникации», а также других дисциплин.

Управление персоналом в социально-культурной организации : интегрированный подход в управлении персоналом; взаимоотношения организации и ее работников; знание функций подхода «управлению персоналом в социально-культурной организации», таких как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и специалистов социально-культурной деятельности др.

111. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки: **51.03.03 - Социально-культурная деятельность**: профиль «Организация деятельности учреждений культуры»

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Готов использовать нормативные правовые акты в работе учреждений культуры, общественных организаций и объединений граждан, реализующих их права на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны	ИДК ПК 3. 1 Использует технологии поиска нормативно-правовых документов, регламентирующих профессиональную деятельность в сфере культуры.	Знать: Нормативно-правовые документы, регулирующие взаимоотношения в коллективе Уметь: Применять нормативно-правовые документы в практике управления организационным поведением Владеть: Приемами оценки внутреннего (социально-психологического) состояния предприятия (компании) с точки зрения человеческого потенциала;
	ИДК ПК 3. 2 Разрабатывает программы мониторинга, оценки результатов реализации и информационно-методические материалы в сфере профессиональной деятельности на основе	Знать: Требования к разработке программы мониторинга, оценки результатов реализации и информационно-методические материалы в сфере профессиональной деятельности на основе нормативных правовых

	нормативных правовых актов.	<p>актов</p> <p>Уметь: Использовать данные программы мониторинга в практике управления организационным поведением.</p> <p>Владеть: Приемами анализа организационного поведения на основе нормативных правовых актов.</p>
	<p>ИДК ПК 3. 3</p> <p>Осуществляет теоретико-методологическое обоснование программ реализации прав граждан на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны.</p>	<p>Знать: Теоретико-методологические приёмы для обоснования программ реализации прав граждан на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны.</p> <p>Уметь: Разрабатывать стратегии реализации прав граждан на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны</p> <p>Владеть: Способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</p>
<p>ПК-4</p> <p>Готов к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры</p>	<p>ИДК ПК 4. 1</p> <p>Применяет на практике методы презентации и обсуждения творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры для обоснования инновационных разработок.</p>	<p>Знать: Методы и приёмы обсуждения творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры для обоснования инновационных разработок.</p> <p>Уметь: Использовать систему знаний в области управления поведением людей на предприятии (компании);</p> <p>Владеть: Методами, основными приемами исследовательской деятельности</p>
	<p>ИДК ПК 4. 2</p> <p>Выбирает эффективные формы и методы организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры.</p>	<p>Знать: Формы и методы организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры.</p> <p>Уметь: Применять практические навыки по мотивации работников</p>

		учреждений культуры. Владеть: Навыками анализа организационного поведения для организации творчески-производственной деятельности работников учреждений культуры
	ИДК ПК 4.3 Применяет навыки реализации проектов творчески-производственной деятельности и внедрения новых технологий социально-культурной деятельности; навыками оценки эффективности внедрения инновационных технологий.	Знать: Условия реализации проектов творчески-производственной деятельности и внедрения новых технологий социально-культурной деятельности Уметь: Разрабатывать технологий социально-культурной деятельности Владеть: Навыками оценки эффективности внедрения инновационных технологий.
ПК 6 Готов к участию в разработке и обосновании проектов и программ развития социально-культурной сферы	ИДК ПК 6.1 Реализует инновационные программы и проекты развития социально-культурной деятельности в учреждениях культуры; организует коммуникации в процессе работы над инновационными проектами и программами социально-культурной сферы.	Знать: Современные подходы к развития социально-культурной сферы Уметь: Использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости Владеть: Компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности.
	ИДК ПК 6.2 Разрабатывает социально-культурный проект на основе изучения запросов, интересов с учетом возраста, образования, социальных, национальных, гендерных различий групп населения.	Знать: Требования к социально-культурному проектированию с учетом возраста, образования, социальных, национальных, гендерных различий групп населения. Уметь: Выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области управления поведением людей в организации. Владеть:

		Навыками управления конфликтными ситуациями, учитывая возможности группового влияния.
	<p>ИДК ПК 6.3</p> <p>Применяет навыки разработки и внедрения социально-культурных проектов, применения основных инновационных технологий в проектировании деятельности учреждений культуры;</p>	<p>Знать:</p> <p>Источники, способы формирования и развития социально-культурных проектов, применения основных инновационных технологий в проектировании деятельности учреждений культуры.</p> <p>Уметь:</p> <p>Систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области организационного поведения, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в социально-культурной сфере.</p> <p>Владеть:</p> <p>Способами формирования и развития организационной культуры с целью управления поведением групп</p>

I. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет:

очная форма обучения 4 зачетных единиц, 144 часа, в том числе 4 зачетных единиц

Форма промежуточной аттестации: зачет

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися				
			Ле кции	Пр акти- ческие зани я	Ко нсулт ации		
	Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения	5	36	36		30	
1	Тема 1.Современные подходы к организационному поведению.	5	3	3		3	Опрос по теме
2	Тема 2. Теории поведения человека в социально – культурной организация.	5	3	3		3	Конспект учебного материала
3	Тема 3. Личность и социально – культурная организация.	5	3	3		3	Доклады студентов
4	Тема 4. Коммуникативное поведение в социально – культурной организации.	5	3	3		3	Дискуссия по теме

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Самостоят ельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися				
5	Тема 5. Мотивация и результативность социально – культурной организации.	5	3	3		2	Опрос по теме
	Раздел 2. Поведение групп в организации.						
6	Тема 6. Формирование группового поведения в социально – культурной организации.	5	3	3		3	Конспект учебного материала
7	Тема 7. Анализ и конструирование социально – культурной организаций.	5	3	3		2	Контрольный опрос
8	Тема 8. Управление поведением социально – культурной организации.	5	3	3		3	Доклады по теме
9	Тема 9. Лидерство в организации	5	3			2	Сообщение по теме
	Раздел 3. Управление организационными изменениями						
10	Тема 10. Персональное развитие в социально – культурной организации.	5	3	3		2	Доклады студентов
11	Тема 11. Управление изменениями в социально – культурной организации.	5	3	3		2	Конспект учебного материала
12	Тема 12 Организационное поведение в системе международного бизнеса.	5	3	3		2	Сообщение по теме
Итого часов 144			36	36		30	

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Очная форма обучения

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
	Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения					
	Тема 1. Современные подходы к организационному поведению.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Первая неделя	3	Опрос по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 2. Теории поведения человека в социально – культурной организация.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Вторая неделя	3	Конспект учебного материала	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 3. Личность и социально – культурная организация.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта 4. Контрольная работа	Третья неделя	3	Контрольный опрос	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 4. Коммуникативное поведение в социально – культурной организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Четвертая неделя	3	Доклады по теме	а)1,2, б)1,2,3

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
	Тема 5. Мотивация и результативность социально – культурной организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Пятая неделя	3	Конспект научной статьи	а)1,2, б)1,2,3
	Раздел 2. Поведение групп в организации.					
	Тема 6. Формирование группового поведения в социально – культурной организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Шестая неделя	3	Доклады по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 7. Анализ и конструирование социально – культурной организаций.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта 4. Контрольная работа	Седьмая неделя	2	Конспект учебного материала	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 8. Управление поведением социально – культурной организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Восьмая неделя	2	Сообщение по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 9. Лидерство в организации	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка к собеседованию 3. Подготовка презентации 4. Подготовка к тестам	Девятая неделя	2	Доклады по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Раздел 3. Управление организационными изменениями					

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
	Тема 10. Персональное развитие в социально – культурной организации	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка к собеседованию 3. Подготовка презентации	10 неделя	2	Сообщение по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 11. Управление изменениями в социально – культурной организации	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	11 неделя	2	Опрос по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	12 неделя	2	Сообщение по теме	а)1,2, б)1,2,3
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час) 30						
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				3		
Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час) 30						

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ (ОП).

Тема 1. Современные подходы к организационному поведению.

История формирования, предмет и проблематика организационного поведения. Хоторнские исследования.

Смежные области знания: социальная психология, социология, теории организации, антропология и др.

Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация.

Основополагающие концепции организационного поведения, охватывающие природу человека и природу организации.

Формирование новой парадигмы организационного поведения.

Влияние организационного поведения на эффективность деятельности организации.

Виды эффективности: индивидуальная, групповая, организационная. Соотношение между видами эффективности. Критерии эффективности.

Система организационного поведения как основа идентификации человеческих и организационных факторов эффективного управления организацией.

Элементы системы организационного поведения: философия, ценности, видение, миссия.

Модели организационного поведения: авторитарная, опекунская, поддерживающая, коллегиальная. Сравнительный анализ моделей организационного поведения.

Тема 2. Теории поведения человека в организации.

Теоретическое обоснования понятия «поведение». Подходы к поведению человека: когнитивный, бихевиористский, подход социального научения.

Структура индивидуального поведения. Различия в индивидуальном поведении. Базовые психологические характеристики: восприятие, жизненная позиция личности, индивидуально-типологические особенности личности.

Тема 3. Личность и организация.

Специфика изучения личности в контексте организационного поведения.

Теория личности: психоанализ, поведенческая психология, теория личности черт, гуманистическая психология.

Взаимодействие человека и ситуации. Социализация работника в организации. Установки работников организации. Природа установок и удовлетворение процессом труда. Положительные и негативные эффекты установок сотрудников.

Двусторонний характер отношений в процессе труда. Обязательства организации перед личностью. Индивидуальная ответственность перед организацией.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

Определение коммуникации. Структура коммуникации в организации. Критерии оценки коммуникативной структуры организации.

Коммуникация как элемент управленческой деятельности. Коммуникация как процесс. Этапы формирования и передачи сообщения.

Коммуникативные барьеры. Три типа барьеров: личностные, физические и семантические. Цели и методы нисходящих коммуникаций. Средства, используемые для нисходящих коммуникаций. Способы улучшения нисходящих коммуникаций.

Специфика восходящих коммуникаций. Методы повышения эффективности восходящих коммуникаций.

Тема 5. Мотивация и результативность организации.

Определение понятия «мотивация». Потребности, побуждения, вознаграждения как основания процесса мотивации.

Первичные мотивы человека. Общие (стимулирующие) мотивы. Вторичные мотивы.

Содержательные теории трудовой мотивации. Диспозиционные теории мотивации труда. Теория трудовой мотивации Альдерфера. Двухфакторная теория мотивации Герцберга. Когнитивные теории мотивации труда. Мотивационная теория Врума. Модель Портера-Лоулера.

Современные теории трудовой мотивации. Теория баланса, теория справедливости Адамса. Теория атрибуции Хайдера.

РАЗДЕЛ 2. ПОВЕДЕНИЕ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ.

Тема 6. Формирование группового поведения в организации.

Сущностная природа групп. Динамика формирования групп. Теория формирования групп.

Практические аспекты формирования групп. Типы групп: первичные группы, коалиции, группы принадлежности, референтные группы. Внутренние и внешние группы. Неформальные и формальные группы.

Построение эффективных групп и команд. Роль командной работы в организации. Понятие «команды». Типы команд. Исследование эффективности групп и команд.

Тема 7. Анализ и конструирование организаций.

Структура организации как основа организационного поведения. Классическая теория и строение организации. Бюрократическая модель. Современный взгляд на бюрократию. Модификации бюрократических структур.

Современные способы конструирования организаций.

Тема 8. Управление поведением организации.

Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации.

Понятие, структура, содержание организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Ценности организационной культуры.

Изменение организационной культуры.

Тема 9. Лидерство в организации.

Общая характеристика феномена лидерства. Особенности управленческого лидерства. Лидерство и организационная власть. Концепция эффективности управленческого лидерства.

Управленческий лидер: личностные качества и их эффективность. Компетентность лидера как фактор эффективности.

Стили лидерства. Теории демократического и авторитарного стилей лидерства. Нормативная модель стилей лидерства.

Сила и влияние управленческого лидера. Механизм, способы, средства влияния.

РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Тема 10. Персональное развитие в организации.

Определение карьеры. Выбор карьеры как отражение ориентаций личности. Показатели результативности карьеры.

Стадии карьеры: штат, прогресс (успех), поддержка, уход. Планирование карьеры.

Социализация как связующее звено между эффективностью карьеры и организационной эффективностью.

Тема 11. Управление изменениями в организации.

Организационное развитие как планируемое, управляемое изменение организации.

Типы организационного развития.

Планирование организационного развития. Методы организационного развития.

Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.

Базовые изменения, отличающихся друг от друга культур.

Специфика поведения в разных культурах. Параметры межкультурных различий.

Тенденции в развитии организационного поведения.

4. 3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1	Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения	Личность и социально – культурной организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ПК-3 ПК -4, ПК - 6
2.		Коммуникативное поведение в социально – культурной организации.	4	Устный опрос; Доклад Проект	ПК-3 ПК -4, ПК - 6
3.	Раздел 2. Поведение групп в организации.	Группы и команды как объект управления и основа социально – культурной организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ПК-3 ПК -4, ПК - 6
4		Анализ и конструирование социально – культурной организаций.	2	Устный опрос; Доклад Проект	ПК-3 ПК -4, ПК - 6
5.		Управление поведением в социально – культурной организации.	6	Устный опрос; Доклад	ПК-3 ПК -4, ПК - 6
6.		Лидерство в социально – культурной организации.	2	Устный опрос; Доклад Проект	ПК-3 ПК -4, ПК - 6,
7.	Раздел 3. Управление организационными изменениями.	Персональное развитие в социально – культурной организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ПК-3 ПК -4, ПК - 6
8.		Влияние организационной культуры на поведение.	4	Устный опрос. Практическое задание	ПК-3 ПК -4, ПК - 6
	Всего:		36		

4. 3. 2. . Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№ пп/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Тема 1.Современные подходы к организационному поведению.	Подготовка сообщения по теме: «Какие современные подходы к организационному поведению нуждаются в пересмотре и почему?». Аналитическая записка, экспертное заключение по результатам анализа ОП конкретной организации. Составить таблицу: «Современные подходы к организационному поведению». Проанализируйте: какие вопросы, касающиеся проблематики организационного поведения можно отметить в изучаемой организации.	ПК-4 Готов к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры	ИДК ПК 4. 1 Применяет на практике методы презентации и обсуждения творчески-производственной деятельности работников учреждений культуры для обоснования инновационных разработок.
2	Тема 2. Теории поведения человека в социально – культурной организация.	Составить таблицу: «Теории поведения человека в организации». Предложите методы совершенствования контроля организационного поведения Работников на примере конкретной организации	ПК 6 Готов к участию в разработке и обосновании проектов и программ развития социально-культурной сферы	ИДК ПК 6. 2 Разрабатывает социально-культурный проект на основе изучения запросов, интересов с учетом возраста, образования, социальных, национальных, гендерных различий групп населения.
3	Тема 3. Личность и социально – культурная организация.	Разработка методики анализа потерь рабочего времени в организации и проведение мини – исследования. Оформление результатов исследования в виде экспертного заключения. Проанализируйте эффективность расходования личного времени. Представьте результаты в письменном виде: методика анализа «потерь рабочего времени», методика выявления «временных	ПК-4 Готов к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры	ИДК ПК 4. 2 Выбирает эффективные формы и методы организации творчески-производственной деятельности работников учреждений культуры.

		поглотителей» и т. д.).		
4	Тема 4. Коммуникативное поведение социально-культурной организации.	<p>Защита проекта по нейтрализации коммуникативных барьеров. Анализ конкретных коммуникативных ситуаций в организации, выявление ошибок и разработка конкретных рекомендаций. Разработка рекомендаций по нейтрализации слухов в компании. Какие коммуникативные барьеры, на Ваш взгляд, являются наиболее распространёнными в деятельности сотрудников конкретной социально-культурной организации. Разработайте методы их нейтрализации. Проанализируйте ситуации делового общения на примере одной (или нескольких) организации, определите, присутствуют ли в их поведении ошибки и какие. Протестируйте уровень Вашей общительности и уровень общительности ваших сокурсников. Проанализируйте полученные результаты. Проанализируйте одну из форм организации взаимоотношений в организации (беседа, публичное выступление, дискуссия и др.). Насколько оптимально была осуществлена подготовка и проведение. Приведите примеры негативного воздействия некачественной информации (слухов, в организации). Сформулируйте ваши рекомендации по их нейтрализации.</p>	ПК 6 Готов к участию в разработке и обосновании проектов и программ развития социально-культурной сферы	ИДК ПК 6. 1 Реализует инновационные программы и проекты развития социально-культурной деятельности в учреждениях культуры; организует коммуникации в процессе работы над инновационными проектами и программами социально-культурной сферы.
5	Тема 5. Мотивация и результативность социально-культурной организации.	<p>Проведение самоанализа мотивационной структуры личности. Подготовка сообщения по определению гигиенических и мотивационных факторов</p>	ПК 6 Готов к участию в разработке и обосновании проектов и	ИДК ПК 6. 3 Применяет навыки разработки и внедрения социально-

		<p>современной организации. Проведите самоанализ Вашей мотивационной структуры. Осуществите ранжирование мотивов по степени значимости. Определите перечень гигиенических и мотивационных факторов современной социально – культурной организации.</p>	<p>программ развития социально-культурной сферы</p>	<p>культурных проектов, применения основных инновационных технологий в проектировании и деятельности учреждений культуры;</p>
6	<p>Тема 6. Формирование группового поведения социально культурной организации.</p>	<p>6. Подготовка проекта по разработке эффективных методов управления, влияющих на организационное поведение в компании. Разработка сценария по формированию организационных ценностей. Разработка сценария проведения совещания творческой группы по проблемам организационного поведения. Определите и предложите перечень наиболее эффективных методов управления: личностью; группой. Приведите примеры мероприятий, направленных на формирование и укрепление организационных ценностей (Примерный сценарий). Подготовьте примерный сценарий проведения совещания творческой группы по одной из проблем развития организации</p>	<p>ПК 6 Готов к участию в разработке и обосновании проектов и программ развития социально-культурной сферы</p>	<p>ИДК ПК 6. 1 Реализует инновационные программы и проекты развития социально-культурной деятельности в учреждениях культуры; организует коммуникации в процессе работы над инновационными проектами и программами социально-культурной сферы.</p>
7	<p>Тема 7. Анализ и конструирование социально культурной организаций.</p>	<p>Разработка мероприятий по улучшению морально-психологического климата в конкретной социально – культурной организации. Разработка модели организационного поведения для конкретной социально – культурной организации. Разработайте перечень мер, улучшающих социально - психологическое состояние в Организации.</p>	<p>ПК-3 Готов использовать нормативные правовые акты в работе учреждений культуры, общественны х организаций и объединений граждан,</p>	<p>ИДК ПК 3. 2 Разрабатывает программы мониторинга, оценки результатов реализации и информационно-методические материалы в сфере профессиональной</p>

		<p>Определите план действий, направленный на развитие выбранной вами для анализа организации.</p> <p>Разработайте модель организационного поведения работника на этапе: становления организации; зрелости организации; кризиса организации</p>	<p>реализующих их права на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны</p>	<p>деятельности на основе нормативных правовых актов.</p>
8	<p>Тема 8. Управление поведением социально – культурной организации.</p>	<p>Разработка этического кодекса организации.</p> <p>Разработка мероприятий по организационному сплочению сотрудников социально – культурной организации.</p> <p>Разработайте этический кодекс: руководителя; сотрудника социально – культурной организации; в целом.</p> <p>Разработайте программу нейтрализации стрессового состояния сотрудников в социально – культурной организации на примере конкретной организации.</p> <p>Деятельность менеджера организации, направленная на внутриорганизационное сплочение: определите возможное содержание данной деятельности с учётом характеристик выбранной организации (в качестве примера).</p>	<p>ПК-4 Готов к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры</p>	<p>ИДК ПК 4. 1 Применяет на практике методы презентации и обсуждения творчески-производственной деятельности работников учреждений культуры для обоснования инновационных разработок.</p>
9	<p>Тема 9. Лидерство в организации</p>	<p>Разработка базовых организационных ценностей с учетом специфики конкретной организации.</p> <p>Обоснование методов по нейтрализации деструктивной деятельности неформальных лидеров.</p> <p>Предложите свой вариант определения базовых организационных ценностей</p> <p>Ваши методы нейтрализации деструктивной деятельности неформальных лидеров</p>	<p>ПК-4 Готов к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры</p>	<p>ИДК ПК 4. 2 Выбирает эффективные формы и методы организации творчески-производственной деятельности работников учреждений культуры.</p>
10	<p>Тема 10. Персональное</p>	<p>Проект по тайм – менеджменту. Обоснование вариантов</p>	<p>ПК-4 Готов к</p>	<p>ИДК ПК 4. 3 Применяет</p>

	развитие социально культурной организации.	в –	привлекательного поведения для конкретной организации, способствующих повышению эффективности. Подготовьте план рационализации труда специалиста социально культурной деятельности с учётом знаний менеджмента времени. Определите наиболее привлекательное поведение работников для повышения эффективности деятельности организации. Обоснуйте свой результат.	организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры	навыки реализации проектов творчески-производственной деятельности и внедрения новых технологий социально-культурной деятельности; навыками оценки эффективности внедрения инновационных технологий.
11	Тема Управление изменениями социально культурной организации.	11. в –	Разработка системы повышения квалификации специалистов конкретной организации. Разработка проекта внедрения инноваций на примере конкретной организации. Подготовка аналитической записки по развитию внутриорганизационной среды. Какие меры нейтрализации сопротивления инновационным изменениям в организации Вы могли бы предложить? Предложите проект создания системы, обеспечивающей внутриорганизационное повышение квалификации сотрудников. Организации. Проект внедрения инновации в организацию. Анализ ситуации успешного развития внутриорганизационной среды.	ПК 6 Готов к участию в разработке и обосновании проектов и программ развития социально-культурной сферы	идк пк 6.3 Применяет навыки разработки и внедрения социально-культурных проектов, применения основных инновационных технологий в проектировании и деятельности учреждений культуры;

12	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	12. Подготовка и защита проекта. Проект совершенствование ОП в системе международного бизнеса (на примере анализа сотрудничества различных компаний).	ПК-3 Готов использовать нормативные правовые акты в работе учреждений культуры, общественных организаций и объединений граждан, реализующих их права на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны	ИДК ПК 3. 3 Осуществляет теоретико-методологическое обоснование программ реализации прав граждан на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны.
----	---	---	--	---

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Учебно-тематический план дисциплины предусматривает ее изучение студентами на лекциях, семинарах и в ходе самостоятельной работы. Посещение аудиторных занятий обязательно. На лекциях студенты осваивают материал, записывая его в тетрадях. Каждая лекция и семинар имеют свою цель учебной работы, которая предполагает раскрытие и освоение студентами основных положений государственного образовательного стандарта по данной дисциплине. На семинарах предполагается обсуждение студентами определенных вопросов плана, раскрывающих тему семинара. Семинар является формой организации учебного процесса, которая служит дополнением к лекции, детализирует и расширяет ее тему. Активность студентов на семинаре является обязательным требованием к его проведению.

В процессе подготовки к семинару преподаватель дает студентам следующие задания:

- 1) ознакомиться с планом и методическими указаниями к семинару;
- 2) изучить конспект лекции по данной теме;
- 3) самостоятельно изучить литературу, данную к вопросам плана;
- 4) выполнить задания для самостоятельной работы с целью сбора реальных фактов, иллюстрирующих те или иные положения задания.

Для успешного выполнения заданий для самостоятельной работы по данной дисциплине преподаватель может попросить студентов проанализировать в Интернете веб-

сайты российских и зарубежных организаций, где отражаются проблемы и противоречия организационного поведения. Для этого в программе приводятся адреса веб-сайтов, где можно найти материалы о тенденциях группового и индивидуального поведения, влияющих на эффективность деятельности организации. На семинарах студенты выступают с сообщениями по вынесенным на рассмотрение вопросам, докладывают о выполнении определенных заданий, участвуют в дискуссии. Преподаватель предоставляет студентом возможность свободно высказаться по обсуждаемым вопросам, помогает организовать обсуждение и провести дискуссию.

Сами семинары могут иметь различную форму. Наиболее типичной формой является коллективное обсуждение сообщений студентов по вопросам плана. Однако это не означает, что к семинару готовятся только те студенты, кто делает сообщение. Все студенты должны быть готовы к обсуждению, обмену мнениями. Студенты могут подготовить презентации (устные и электронные в PowerPoint), которые демонстрируют своим сокурсникам. После презентации они отвечают на вопросы. Завершается презентация обсуждением. Отдельные вопросы семинара посвящаются изучению практических случаев (case study). Семинары могут проходить и в форме деловой или ролевой игры, пресс-конференции, круглого стола, встречи с экспертом, заседания мастерской (workshop) и др. Как правило, один час на первом и последнем семинаре посвящен и графическому изображению студентами того, как они представляли новую дисциплину в начале ее освоения и после. Завершаются семинары итоговым занятием в форме круглого стола, на котором обсуждаются все возникающие вопросы по изучению дисциплины и даются рекомендации по подготовке к итоговой аттестации. Форма каждого занятия определяется преподавателем, который доводит форму последующего семинара и задания до сведения студентов на предыдущем семинаре. С тематикой семинаров и конкретными вопросами и заданиями к семинару студенты могут ознакомиться и на странице кафедры культурологии и управления социальными процессами сети университета. Доступ к локальной сети открыть в электронном читальном зале университета и любой точке доступа на факультете.

4.5 Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Киселев, Ю. А. Организационное поведение : Учеб.- метод. пособие / Ю. А. Киселев ; Иркутский гос. ун-т, Ин-т соц. наук. - Иркутск : Изд-во ИГУ, 2007. - 46 с. Соц. фак

– 38 экз.

2. Литвинюк, А. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. для бакалавров, учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. 080301 "Коммерция (торговое дело)", 080111 "Маркетинг" и по напр. 100700.62 "Торговое дело" / А. А. Литвинюк. - ЭВК. - М. : Юрайт, 2012. - (Бакалавр). - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех".

3. Организационное поведение [Текст] : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / Моск. гос. унт им. М. В. Ломоносова ; ред. С. А. Барков. – М. : Юрайт, 2015. – 453 с. – ISBN 978-5-9916-4101-2 (Экз-ры: нф А643165)

4. Организационное поведение [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки 38.03.03.62 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / О. К. Минева [и др.]. – М. : АльфаМ : ИнфраМ, 2014. – 252 с. – ISBN 978-5-9828-1399-2. – ISBN 978-5-1600-9829-6

б) дополнительная литература:

1. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учебник для студ. вузов / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2011. - 283 с. Экз.: 10

2. Оксинайд К.Э. Организационное поведение: учебник / К. Э. Оксинайд. – М.: КНОРУС, 2009. – 472 с. Экз.: 1

3. Организационное поведение: Учеб. для студ. вузов, обуч. по спец. 061100 "Менеджмент организации" / ред.: Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова. - СПб. : Питер, 2007. - 432 с. Экз.: 7

4. Организационное поведение [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч по спец. 061100 "Менеджмент организации" / Ред. Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова. - СПб. : Питер, 2004. - 432 с. Экз. 39

5. Организационное поведение: учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки 38.03.03.62 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / О. К. Минева [и др.]. - М. : Альфа-М : Инфра-М, 2014. - 252 с. Экз. 1

6. Организационное поведение : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова ; ред. С. А. Барков. - М. : Юрайт, 2015. - 453 с. экз. 1

7. Шермерорн, Джон. Организационное поведение [Текст] : учеб. для слушат., обуч. по программам "Мастер делового администрирования" / Дж. Шермерорн, Д. Хант, Р. Осборн; Пер. с англ. под ред. Е. Г. Молл. - 8-е [межд.] изд. - СПб. : Питер, 2004. - 637 с. Экз. 2

д) программное обеспечение

- DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; кол-во 4; Договор №03-016-14 от 30.10.2014 г.
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 1 year Educational Renewal License; кол-во 1800;
- Форус Контракт № 04-114-16 от 14 ноября 2016 г. KES Счет № РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц.№1В08161103014721370444;
- Office 365 профессиональный плюс для учащихся (Организация: ФГБОУ ВО ИГУ Административные службы Домен: irkstateuni.onmicrosoft.com); кол-во 15000; Номер заказа: 36dde53d-7cdb-4cad-a87f-29b2a19c463e от 07.06.2016 г.;
- программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player;
- программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов: Microsoft Power Point.

д) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- Электронная гуманитарная библиотека <http://www.gumfak.ru/>
- Stanford Encyclopedia of Philosophy <http://plato.stanford.edu/>
- Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» (НЭБ). Реквизиты: Договор № 101/НЭБ/0760 от 14.09.15 г. о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Адрес доступа с компьютеров сети ИГУ: <http://нэб.рф>
- ООО «Библиотех» Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. Срок действия: бессрочный. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>
- ООО «Издательство Лань». Информационное письмо от 13.09.2013 г. Срок действия: бессрочный. Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>
- ЦКБ «Бибком». Контракт № 17 от 09.05.2016 г. Срок действия: до 09.03.2017 г. Адрес доступа: <http://rucont.ru/>
- ООО «Айбукс». Контракт № 100 от 24.11.16 г. Адрес доступа: <http://ibooks.ru>
- ООО «Электронное издательство Юрайт». Договор № 002-ЭБС от 08 июля 2016 г. Адрес доступа: <http://biblio-online.ru/>
- ООО «Электронное издательство Руконт». Контракт № 85 от 17.10.2016 г. Адрес доступа: <http://biblio-online.ru/>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

Учебная аудитория № 117 по адресу: 664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 117 (этаж 1, помещение 64): *Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 56 рабочих мест (54,0 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, меловая доска, кафедра); оборудованием для презентации учебного материала и*

тематических иллюстраций, соответствующих рабочей программе дисциплины «Организационное поведение»: проектор Epson EB-X72, экран настенный ScreenMedia Economy-P 200×200 см, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, бул. Гагарина, д. 20, ауд. 122 (этаж 1, помещение 35): *Аудитория для самостоятельной работы студентов*, оборудована специализированной мебелью для компьютерного класса на 26 посадочных мест (26 компьютерных столов и 26 стульев), кондиционером, 26 компьютерами (производитель: MonoblokIRU; материнская плата: 63-0100-000001-00101111-041312-hipset\$1AQPM029_BIOS; тип ЦП: DualCore Intel Pentium G3240, 3100 MHz (31 x 100); оперативная память: SODIMM Synchronous 4096МБ 1600МГцHDD ST500DM002-1BD142 (500 Gb); видеоадаптер: Intel(R) HD Graphics Family; звуковой адаптер: Realtek ALC662 @ Intel Lynx Point PCH - High Definition Audio Controller) с неограниченным подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, экраном и проектором Casio XJ-V1 для предоставления учебной информации большой аудитории.

6.2. Программное обеспечение:

- DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; кол-во 4; Договор №03-016-14 от 30.10.2014 г.;
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 1 year Educational Renewal License; кол-во 1800;
- Форус Контракт № 04-114-16 от 14 ноября 2016 г. KES Счет № РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц.№1В08161103014721370444;
- Office 365 профессиональный плюс для учащихся (Организация: ФГБОУ ВО ИГУ Административные службы Домен: irkstateuni.onmicrosoft.com); кол-во 15000; Номер заказа: 36dde53d-7cdb-4cad-a87f-29b2a19c463e от 07.06.2016 г.; программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player;
- программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов: Microsoft Power Point.

6.3. Технические и электронные средства:

664003, Иркутская область, г. Иркутск, бул. Гагарина, д. 20, ауд. 122 (этаж 1, помещение 35): *Аудитория для самостоятельной работы студентов*, оборудована специализированной мебелью для компьютерного класса на 26 посадочных мест (26 компьютерных столов и 26

стульев), кондиционером, 26 компьютерами (производитель: MonoblokIRU; материнская плата: 63-0100-000001-00101111-041312-hipset\$1AQPM029_BIOS; тип ЦП: DualCore Intel Pentium G3240, 3100 MHz (31 x 100); оперативная память: SODIMM Synchronous 4096МБ 1600МГцHDD ST500DM002-1BD142 (500 Gb); видеоадаптер: Intel(R) HD Graphics Family; звуковой адаптер: Realtek ALC662 @ Intel Lynx Point PCH - High Definition Audio Controller) с неограниченным подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, экраном и проектором Casio XJ-V1 для предоставления учебной информации большой аудитории.

Материалы: Бланки тестов и опросников:

1. Тип характера: тип А и тип В Фридмана и Розенман для анализа стресса.
2. Опросник по лидерству.
3. Рисованный апперцептивный тест РАТ, позволяющий определить сферу конфликта, фон настроения, умение планировать свою деятельность, трудности социальной адаптации.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии

- лекции: мультимедиа технологии;
- практические занятия: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, практические задачи. Дискуссии, диспуты, встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов
- индивидуальные задания

Основной целью лекционных занятий является изложение теоретических проблем дисциплины «Организационное поведение».

Лекционные занятия проводятся в следующей форме: преподаватель в устной форме с применением слайдов для улучшения восприятия и повышения наглядности учебного материала излагает тему, а студенты записывают ее основные положения. Помимо теоретических положений, преподаватель приводит практические примеры, которые позволяют лучше понять сущность излагаемой проблемы. Формирование студентом конспекта лекций позволяет ему кратко фиксировать основные положения, формулировки, пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Если не удастся самостоятельно разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации либо на практическом занятии. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с

выписыванием толкований в тетрадь.

Формы проведения лекций по дисциплине «Организационное поведение»:

1) *Информационная лекция* – проводится в режиме монолога преподавателя с учетом обратной связи студентов (вопросы, уточнения и т.п.).

2) *Лекция-беседа* - предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией, что позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов.

3) *Лекция с разбором конкретных ситуаций* - на обсуждение предлагаются конкретные ситуации. Студенты анализируют и обсуждают микроситуации всей аудиторией.

Преподаватель активизирует участие в обсуждении вопросами, обращенными к отдельным студентам. Затем, опираясь на правильные высказывания и анализируя неправильные подводит студентов к коллективному выводу или обобщению.

4) *Лекция с заранее запланированными ошибками* – в содержание лекции заранее закладывается определенное количество ошибок содержательного или методического характера (подбираются наиболее часто допускаемые студентами ошибки). Задача студентов заключается в том, чтобы по ходу лекции отмечать в конспекте замеченные ошибки и назвать их в конце лекции. На разбор ошибок отводится 10-15 минут. В ходе этого разбора даются правильные ответы на вопросы - преподавателем, студентами или совместно. Лекция с запланированными ошибками выполняет не только стимулирующую функцию, но и контрольную. Данный вид лекции проводится в завершение раздела учебной дисциплины, когда у студентов сформированы основные понятия и представления.

Для закрепления теоретических знаний по изучаемым проблемам на лекциях проводятся **практические занятия**. Тематика практических занятий приведена в тематическом плане.

Темы практических занятий также сформулированы в Рабочей программе. Решение данных проблем невозможно без изучения литературных источников, список которых приведен в Рабочей программе по дисциплине. Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Формы проведения практических занятий

Практические занятия по курсу «Организационное поведение» проводятся в различных

формах:

1) Развернутая беседа. Развернутая беседа позволяет вовлечь в обсуждение вопросов наибольшее число студентов при использовании средств их активизации: постановки хорошо продуманных, четко сформулированных дополнительных вопросов к выступающему и всей группе, концентрации внимания студентов на сильных и слабых сторонах выступлений студентов, своевременном акцентировании внимания и интереса студентов на новых моментах, вскрывающихся в процессе работы и т.д. Развернутая беседа предполагает и заранее запланированные выступления отдельных студентов по некоторым дополнительным вопросам.

2) Обсуждение рефератов и докладов. На обсуждение выносятся не более 2—3 докладов продолжительностью в 12—15 минут (при двухчасовом семинаре). Иногда кроме докладчиков по инициативе преподавателя или же по желанию самих студентов назначаются содокладчики и оппоненты. Последние, обычно, знакомятся предварительно с текстами докладов, чтобы не повторять их содержание.

3) Решение практических заданий. Практические задания предоставляют возможность применения новых знаний и опыта, помогают определить слабые и сильные стороны в процессе изучения ценообразования. Для того чтобы практические задания были эффективным инструментом, студентам необходимо: видеть релевантность задания; понимать, что от них ожидается; выполнять предлагаемую работу; получить оценку преподавателя по его выполнению.

Особенность практических заданий в первом разделе «Личность и организация. Теории поведения личности в организации» и во втором разделе «Анализ и конструирование организации. Индивидуальное планирование работы» заключается в том, что они взаимосвязаны между собой и представляют сквозной практический пример, охватывающий всю процедуру работы специалиста социально-культурной сферы.

Интерактивные формы проведения практических занятий

Для реализации компетентностного подхода предусмотрены интерактивные формы проведения практических занятий, что позволяет формировать и развивать профессиональные навыки обучающихся. Лекции по темам «Формирование группового поведения в организации» и «Управление изменениями в организации» проводятся с интерактивным мультимедийным сопровождением. Интерактивные формы проведения практических занятий:

1) Деловая игра. Деловые игры дают возможность студентам приобрести опыт и навыки профессиональной деятельности, проигрывая различные профессиональные ситуации в условиях учебного процесса. Моделируя профессиональные ситуации,

преподаватель создаёт условия, в которых студент может почувствовать себя в роли специалиста, проанализировать с управленческой точки зрения разные ситуации и принять самостоятельное профессиональное решение. Участие в деловых играх открывает перед студентами возможность осознать свои профессиональные ожидания, отношение к профессиональной карьере, развить творческие способности, навыки делового общения, укрепить веру в свои силы и заложить основы профессионального мышления.

2) Кейс-метод.

Кейс метод – это метод обучения, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач. Студентам предлагается проанализировать реальную производственную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходим для решения практической ситуации. Ситуационные задания предлагаются студентам при изучении раздела «Личность и организация», «Теории поведения личности в организации».

Индивидуальные задания: Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.

Подготовка проекта по дисциплине предполагает развитие способности студентов применять теоретические знания для анализа особенностей той или иной организации. Работа над проектом предполагает знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, которые необходимы для анализа конкретной организации. Студент формирует выводы и разрабатывает конкретные рекомендации по решению поставленной цели и задачи.

Подготовка к зачету: при подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

Очное обучение

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Теории поведения человека в социально – культурной организации.	Интерактивная лекция	Тренинг: вопрос - ответ	2
2	Личность и социально – культурной организации.	Семинар	Групповая дискуссия	4
3	Группы и команды как объект управления и основа	Интерактивная	Ролевая игра	4

	социально – культурной организации.	лекция Семинар		
4	Коммуникативное поведение в социально – культурной организации.	Интерактивная лекция семинар	Коммуникативный тренинг	4
5	Мотивация и результативность социально – культурной организации.	Семинар	Групповая дискуссия	2
6	Формирование группового поведения в социально – культурной организации.	Интерактивная лекция Семинар	Анализ поведенческих ситуаций	4
7	Анализ и конструирование социально – культурной организаций.	Интерактивная лекция Семинар	Анализ поведенческих ситуаций	2
8	Управление поведением социально – культурной организации.	Интерактивная лекция Семинар	Ролевая игра	2
9	Лидерство в социально – культурной организации	Семинар	Тренинг	2
10	Персональное развитие в социально – культурной организации.	лекция Семинар	Групповая дискуссия	4
11	Управление изменениями в социально – культурной организации.	лекция	Анализ ситуаций	4
12	Организационное поведение в системе международного бизнеса.	Интерактивная лекция Семинар	Анализ ситуаций	2
Итого часов				36

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные средства для входного контроля не предусмотрены

8.2. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

№	Вид контроля	Контролируемые темы	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Практические занятия	Разделы 1 - 2, 3	ПК -3; ПК 4

2	Самостоятельно подготовленные вопросы	Разделы 1 – 2, 3	ПК-4.; ПК-6;
3	Подготовка проекта, доклада, эссе	Разделы 1 – 2, 3	ПК- 4; ПК- 6;
4	Промежуточная аттестация (зачет)	Разделы 1 – 2, 3	ПК- 3; ПК-4; ПК-6

Изучение дисциплины основано на постоянном текущем контроле знаний студентов. Предпочтение отдается письменным работам с включением в них тестовых вопросов по теории соответствующих тем. Итоговая оценка формируется по 100-балльной шкале. Она складывается из оценок отдельных работ и видов деятельности:

Контрольные мероприятия по дисциплине	Количество баллов	Разделы и темы дисциплины
Тестирование, проверка индивидуальных заданий, семинар	90	Все темы
Проект на примере конкретной организации	10	Все темы
Всего	100	

Оценочные средства (ОС)

Контроль и оценка знаний, умений и навыков студентов осуществляются на практических занятиях, консультациях, при проверке и защите проектов и приеме зачета. В ходе контроля знаний преподаватель оценивает то, как студент понимает содержание дисциплины «Организационное поведение», его способность применять изученные методы при решении конкретных задач, а также умение систематизировать и ясно излагать теорию. При проверке и защите проектов наиболее важными критериями оценки являются:

- полнота ответа на избранную студентом тему, показывающая степень усвоения теоретического материала предмета;
- понимание и усвоение тем дисциплины, что находит свое выражение в собственном изложении ответов на вопросы проекта;
- умение использовать теоретические знания для разработки проектов таких организационных систем, центром которых являются человек и его потребности.
- стиль оформления проекта (структура, общий дизайн).

Программа предусматривает три формы контроля знаний:

1. входной, включающий тестирование по глоссарию дисциплины в режиме «определение-термин»;
2. промежуточный. Студенты выполняют учебную программу по дисциплине, затем по результатам практических занятий готовят мини-проект и допускаются к зачету;
3. выходной. При получении положительных результатов тестирования студенты сдают зачет преподавателю. Оценка мини-проектов, тестов и общая оценка по дисциплине

производится по 5-балльной шкале путем суммирования оценок.

11.1. Оценочные средства текущего контроля

Программой предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

практические задания, разбор конкретных ситуаций, деловые игры. Самостоятельная работа заключается в изучении теоретического материала по учебникам и учебным пособиям и подготовке к практическим занятиям. Студенты очной формы обучения выполняют практические задания по соответствующему разделу и сдают их преподавателю в форме проекта. Подготовка проекта является формой практического освоения материала. В структуре проекта должны быть отражены следующие моменты: Базовые теории личности и теории организации, связь поведения и эффективности организации, содержание деятельности и модель качества специалиста социально-культурной деятельности, методы руководства, управление поведением организации, персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг. Объем проекта не должен превышать 8 страниц формата А 4. Весовой коэффициент проекта – 20% общей оценки. Максимальное число баллов -5.

Вопросы для обсуждения и самоподготовки:

1. Каковы подходы к изучению организационного поведения?
2. Каковы методы исследования организационного поведения?
3. Сформулируйте основные проблемы организационного поведения и уровни их рассмотрения?
4. Почему для организационного поведения столь важны развитие теории и использование строгой научной методологии?
5. В чем вы видите разницу в понимании того, что такое «поведение в организации» и «организационное поведение»?
6. Каковы элементы системы организационного поведения?
7. В чем специфика, значение и эффективность моделей организационного поведения?
8. Каковы цели, движущие силы и наиболее важные характеристики организационного поведения?
9. Что понимается под эффективностью в контексте организационного поведения?
10. Каковы источники повышения эффективности?
11. Как вы считаете, какие организации являются эффективными в современном российском обществе? Почему они являются наиболее эффективными и какие свидетельства вы можете привести в обоснование своего мнения?
12. Какое значение для практики организационного поведения имеет

определение типа личности?

13. Какие аспекты индивидуального поведения имеют наибольшее значение для руководителя?

14. Каким образом личностные ценности влияют на поведение человека в организации?

15. Почему важно понимание того, что менеджер обязан в своей работе учитывать уровень мотивации подчиненных?

16. Какие факторы обусловили привлекательность для менеджеров-практиков теории иерархии потребностей А. Маслоу, несмотря на ее очевидные недостатки?

17. В чем сходство и различие в объяснении мотивации в рамках теории подкрепления и ожидания?

18. Чем объясняются некоторые отличия в мотивации работников в разных культурах?

19. Что такое социальная группа? Какие условия способствуют формированию социальных групп?

20. Почему менеджер должен знать концепции группового поведения?

21. Какие факторы влияют на групповую динамику?

22. Какие виды групп могут иметь место в организации?

23. Как менеджер способен определить степень сплоченности конкретной группы?

24. Что такое культура и как она влияет на поведение людей и групп?

25. Чем национальная культура отличается от того, что именуют культурой организации?

26. Как развивается организационная культура? Какие четыре этапа обычно она проходит?

27. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры?

28. В чем актуальность исследования лидерства в его различных проявлениях – в политике, бизнесе, военном деле?

29. В чем отличие власти от полномочий? Чем отличается власть от влияния?

30. Какие стили харизматического лидерства вы знаете? Что они означают?

31. Какие основные факторы влияют на управленческое лидерство в разных странах?

32. Каким вы видите российского управленца и специалиста XXI?

33. В чем суть концепции организационного развития?

Темы проектов по дисциплине «Организационное поведение»

1. Системообразующие функции организации.
2. Формальная и неформальная системы ценностей организации.
3. Ситуационный подход в организационном поведении.
4. Организационная культура как система корпоративных правил.
5. Организационная культура как коллективное бессознательное.
6. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс.
7. Организационная власть как психическая реальность.
8. Стратегии расширения творческого потенциала в организациях.
9. Составные части миссии организации.
10. Миссия организации: этические требования.
11. Этические аспекты планирования и проектирования организаций.
12. Эффективные и неэффективные корпоративные культуры.
13. Этическая атмосфера организации и тип управления.
14. Этические аспекты коммуникации.
15. Этический кодекс как средство саморегуляции.
16. Группа как объект управления и основа организации.
17. Типология моделей организационного поведения.
18. Личностная ориентация системы организационного поведения.
19. Особенности авторитарной модели организационного поведения.
20. Специфика опекающей модели организационного поведения.
21. Особенности поддерживающей модели организационного поведения.
22. Специфика коллегиальной модели организационного поведения.
23. Тенденции развития моделей организационного поведения.
24. Кризис мотивации в современной российской организации.
25. Имитационная деятельность персонала организации.
26. Позитивные черты психологического портрета российского работника.
27. Негативные черты психологического портрета российского работника.
28. Организационные барьеры на пути эффективных коммуникаций.
29. Роль командной работы в организации.
30. Практические аспекты формирования групп.
31. Построение эффективных групп и команд.
32. Ценности российского общества и стратегия организации.
33. Философия (миссия, видение, ценности) как элемент системы организационного

поведения.

34. Индивидуальная эффективность в контексте организационного поведения.
35. Групповая эффективность в контексте организационного поведения.
36. Источники повышения личной эффективности.
37. Пути повышения эффективности общения в организации.
38. Структура коммуникации в организации.
39. Коммуникация как элемент управленческой деятельности.
40. Личностные коммуникативные барьеры.
41. Семантические коммуникативные барьеры.
42. Жизненная позиция личности как ценность.
43. Преданность организации как этическая ценность.
44. Анализ элементов организационной культуры в компании.
45. Основные методы и направления формирования организационной культуры.
46. Индивидуальное восприятие организационной культуры.
47. Национальные особенности построения команд.
48. Методы самодиагностики команд.
49. Особенности управленческого лидера.
50. Методы исследования лидерства.
51. Партисипативные методы управления в современных условиях.
52. Особенности мотивации в российских организациях (на примере социальной сферы и др.).
53. Оценка эффективности управленческого лидерства.
54. Модели поведения в контексте индивидуальной картины мира.
55. Личностный рост в контексте организационного поведения.
56. Этические принципы в организации и личностный выбор.
57. Анализ стилей поведения руководителей.
58. Личностные качества успешных руководителей.
59. Выбор карьеры как отражение личностного выбора.
60. Эффекты стресса в организации.
61. Индивидуальные методы борьбы со стрессом.
62. Стилль общения в структуре индивидуальности.
63. Природа и смысл гуманитарной подготовки менеджера.
64. Удовлетворенность работой и поведение в организации.
65. Планирование и внедрение организационных изменений.
66. Неформальные группы: организация внутри организации.

67. Организационный климат и удовлетворенность работой.
68. Стил ь общения как фактор успешности.
69. Отклоняющееся организационное поведение и управление им.
70. Критерии эффективности работы команды.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» - ставится при полном раскрытии проблемы проектной работы, аргументированных ответах на все предложенные вопросы. Части проекта должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным аспектам проекта. Проект имеет ярко выраженную практическую направленность.

Оценка «хорошо» - ставится при полных аргументированных ответах на все части проекта. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием учебной литературой по теме проекта. Возможны некоторые упрощения, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.

Оценка «удовлетворительно» - ставится при неполном, слабо аргументированном освещении вопросов избранного проекта, свидетельствующих об элементарных знаниях учебной литературы, неумении применения теоретических знаний в практике управления организационном поведении.

Оценка «неудовлетворительно» - ставится при незнании и непонимании вопросов проекта.

Прикладные задания по «Организационному поведению»

1. С опорой, на какие категории может быть рассмотрено организационное поведение?
С опорой, на какие категории может быть рассмотрена предпринимательская деятельность?
2. Обоснуйте следующее обобщение: XIX век – «век личностей». XX век – «век организаций».
3. Какое противоречие в поведении людей в организации является ведущим?
4. Какие явления, процессы, события, идеи конца XX начала XXI века Вы могли бы назвать революционными, определяющими поведение личности?
5. Обоснуйте базовые концепции ОП, которые касаются человека в организации:
6. Какие факторы определяют или частично влияют на организационное поведение?
7. Мы живем в индивидуализированном обществе. Но все чаще говорим о важности групповой, командной работы. Как разрешить подобное противоречие?
8. Что можно противопоставить зависти, честолюбивым устремлениям, конфликтности, нездоровой конкуренции, деструктивному поведению?

9. Какой смысл вкладывается в понятие «синергетический эффект» (синергийный)?
10. В чем опасность демократического стиля управления в организации и в целом демократии?
11. Какие поведенческие и личностные характеристики человека осложняют его работу в организации, а порой делают её невозможной?
12. Сформулируйте 5 – 10 правил жизни. 10 принципов жизни.
13. Как система «Шесть сигм» работает в российских компаниях?
14. Чтобы сохранять глобальное лидерство необходимо
15. Как удивить окружающих (своих коллег, сокурсников)?
16. Как можно подорвать репутацию компании?
17. В каком случае экстремальные поступки полезны для организации?
18. Как «освежить» микроклимат (морально-психологический климат) в коллективе?
19. Каковы принципы «гуманистической психологии» (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл)?
20. Что такое концептуальное мышление? Нужно ли современному менеджеру концептуальное мышление, ведь не всем быть теоретиками и методологами?
21. Приведите пример концептуализации на тему «Поведение в организации».
22. Откуда менеджеры – организации черпают идеи? Какова кухня идей?
23. Какова Ваша идеологическая платформа? Сформулируйте её и обоснуйте. Например:
24. Обоснуйте необходимость образовательной программы в компании, которые опережали развитие бизнеса (сформулировать задачи, которые встанут в будущем).
25. Многие организации захлестнула игромания. Игра – это культурный, социальный и психологический феномен. Сегодня модными считаются игры на грани. Экстремальные игры (реаниматор и другие). Игры в организации: за и против.
26. Какую пользу могут принести бизнесу играющие менеджеры?
27. В чем же смысл поэтического консультирования?
28. Написать короткие эссе, заметки, тезисы на темы:
 - Проявление конфликтного поведения в организации.
 - Феномен самоагрессии (аутоагрессии).
 - Сублимация агрессивности в общественно-вынужденной деятельности (например, право охранительные органы).
 - Способы сублимации агрессивности.
 - Предпринимательская деятельность как способ сублимации агрессивности.
 - Модели поведения человека в организации.

Демонстрационный вариант контрольной работы:

Вариант контрольной работы для оценки качества освоения учебной дисциплины

«Организационное поведение»

1. Дайте определение природы власти.
2. Вахтер в общежитие при входе требует пропуск и не пропускает в здание тех, у кого он отсутствует. Какими источниками власти он пользуется?
3. Охарактеризуйте организацию бюрократического типа:
4. К какой социальной группе относятся строители, как профессиональная группа:
 - a Большой социальной группе
 - b Средней социальной группе
 - c Малой социальной группе.
5. По каким причинам люди вступают в неформальные группы:
6. "В развитом коллективе действуют прочные связи между его членами. Людей принимают и оценивают по достоинству, а не по претензиям. Отношения носят неформальный характер, но приносят удовлетворение. Личные разногласия быстро устраняются. Коллектив превращается в благополучную ячейку общества и вызывает восхищение посторонних. Он способен показывать превосходные результаты и устанавливает высокие стандарты достижений". Определите стадию развития коллектива.
 - a Притирки.
 - b Переворот
 - c Результативность
 - d Эффективность
 - e Мастерство
 - f Старение
 - g Смерть
7. Известный американский консультант Уоррен Беннис исследовал 90 успешных лидеров и определил следующие четыре группы факторов успеха лидера:

управление вниманием, или способность так представить сущность результата или исхода, цели или направления движения/действий, чтобы это было привлекательным для последователей;

управление значением, или способность так передать значение созданного образа, идеи или видения, чтобы они были поняты и приняты последователями;

управление доверием, или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;

управление собой, или способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать

другие ресурсы, включая ресурсы других людей.

К какой концепции относится данная теория:

- a Концепции лидерских качеств;
- b Концепции лидерского поведения;
- c Концепции ситуативного лидерства.

8. В основе военного конфликта в Чечне лежат:

- 1. Социально-политические и экономические причины.
- 2. Социально-демографические причины.
- 3. Социально-психологические причины.
- 4. Индивидуально-психологические причины.

9. Перечислите достоинства и недостатки концепций лидерских качеств.

10. Перечислите причины манипуляций:

11. Возникают на основе индивидуальных психологических особенностей личности, отличаются агрессивностью и крайней враждебностью конфликтующих

- a. Бурные быстротекущие конфликты
- b. Острые длительные конфликты
- c. Слабовыраженные и вялотекущие конфликты.
- d. Слабовыраженные и быстротекущие

12. Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент? Какой стиль поведения в конфликте выберете? Какой властью воспользуетесь?

Демонстрационный вариант теста

1. Организационное поведение это:

а) комплексная прикладная наука об управлении поведением человека в организации на основе теории и систематического научного анализа действий отдельных людей, групп и организации в целом в сложной динамичной среде;

б) наука, объясняющая человеческое поведение в организациях, исходя из понятий общей психологии;

в) наука, изучающая профессиональные возможности человека в организации, а также ту социальную среду, которая обеспечивает их эффективное формирование и развитие в

интересах организации.

2. Субъектами организационного поведения являются:

- а) управление, руководство, лидерство;
- б) культура, менталитет, ценности;
- в) личность, группа, организация.

3. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации, – это:

- а) организационная культура;
- б) организационная структура;
- в) организационный дизайн.

4. К поведенческим чертам личности можно отнести:

- а) властность;
- б) самоуверенность;
- в) внешность;
- г) состояние здоровья.

5. К основным типам темперамента личности по Гиппократу относятся:

- а) возбудимый;
- б) меланхолик;
- в) флегматик;
- г) сангвиник;
- д) инертный;
- е) холерик.

6. Система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала в организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития – это:

- а) организационное проектирование;
- б) имидж организации;
- в) организационная культура.

7. Представителями школы психоанализа являются:

- а) В. М. Бехтерев;
- б) Зигмунд Фрейд;
- в) Карл Юнг.

8. Представителями теории бихевиоризма являются:

- а) Джон Уотсон;
- б) Баррес Скиннер;
- в) Ганс Айзенк.

9. Представителями теории гуманистической психологии являются:

- а) Альберт Бандура;
- б) Абрахам Маслоу;
- в) Элтон Мэйо.

10. Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений, проводил:

- а) Джордж Келли;
- б) Альберт Бандура;
- в) Элтон Мэйо.

11. Мотивация – это:

- а) достижение желаемого результата;
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- в) достижение личных целей через достижение общих целей.

12. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней, предложил:

- а) Ренсис Лайкерт;
- б) Абрахам Маслоу;
- в) Фредерик Тейлор.

13. Содержательные теории мотивации:

- а) объясняют, как человек делает свой выбор;
- б) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам;
- в) выделяют одну доминирующую потребность, которая определяет поведение человека.

14. Причинами объединения людей в группы могут быть:

- а) стиль руководства;
- б) потребность в общении;
- в) получение определенного общественного статуса.

15. Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов, – это:

- а) групповая динамика;

- б) групповые нормы;
- в) роли.

16. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации, – это:

- а) неформальные группы;
- б) формальные группы;
- в) управленческие группы.

17. Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, – это:

- а) внутриличностный конфликт;
- б) конструктивный конфликт;
- в) деструктивный конфликт.

18. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели – это:

- а) конфликтность;
- б) лидерство;
- в) полномочия.

19. Власть может иметь разнообразные формы:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) законная власть;
- в) коммерческая власть.

20. Элементами невербального общения являются:

- а) грамотная речь;
- б) выражение лица;
- в) интонация.

21. «Самоактуализирующейся» личностью, согласно А. Маслоу, движет:

- а) денежное вознаграждение;
- б) личностный рост;
- в) потребность самоутверждения;
- г) потребность в принадлежности;
- д) служение идеалам или целям.

22. Согласно теории Д. Мак-Клелланда:

- а) потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными;
- б) потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться»;

в) потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте;

г) потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности;

д) потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности.

23. В чем заключается потребность в самовыражении по теории

А. Маслоу?

а) Получении титулов;

б) продвижении по службе;

в) высокой оплате труда;

г) личностном росте, реализации потенциала;

д) оригинальности поведения.

24. Содержательные теории мотивации – это:

а) теории, фокусирующиеся на внутренних факторах индивида, дающие импульс, направляющие, поддерживающие и прекращающие данное поведение;

б) теории, описывающие и анализирующие то, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;

в) теории, определяющие специфические способности, потребности, мотивирующие людей;

г) теории системы целей, согласно которым сознательные цели и намерения определяют поведение;

д) теории равновесия, базирующиеся на сравнениях, которые делает индивид.

25. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная

В. Врумом?

а) Теория доминирующих потребностей;

б) теория приобретаемых потребностей;

в) теория вытесняемых потребностей;

г) теория ожиданий;

д) содержательная теория мотивации.

Вопросы для собеседования

1. Почему считается, что человек это более мощный ресурс, чем достижения техники и технологии?

2. Какие организационные параметры оказывают значительное влияние на управление людьми в организации?

3. Какие факторы, влияющие на организационное поведение, привлекают исследователей сегодня?

4. Когда появился термин, «организационное поведение»?
5. На какие дисциплины опиралось Организационное поведение?
6. Каковы особенности организационного поведения в России?
7. Какова специфика предмета ОП?
8. Какое определение понятия «поведение» разделяется большинством исследователей ОП?
9. В поступке проявляется личность. Что подразумевается под этим выражением?
10. Какие существуют критерии оценки поступка?
11. В каких формах, аспектах, явлениях проявляет себя ОП?
12. Как определяют предмет исследования ОП?
13. Какие факторы определяют ОП?
14. Какие общие параметры, влияющие на ОП, имеют различные организации?
15. Какова практическая сторона ОП?
16. В каких трёх разных смысловых значениях используется словосочетание «организационное поведение».
17. Из каких относительно упорядоченных взаимодействий трех типов субъектов поведения следует исходить при изучении ОП?
18. Перечислите основные виды человеческой активности. В каком соотношении они находятся?
19. Определите понятия?

Социокультурная среда
Организационная культура
Ментальность, менталитет
Хозяйственная деятельность
Ценности
Ценностные ориентации
Социальные нормы
Мотив. Мотивация.
Стимул. Стимулирование
Социальный статус
Социальные роли
Индивидуальные особенности
Организация.

Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме зачета).

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. Понятие «организационное поведение». Возникновение дисциплины «Организационное поведение». Сущность и предмет дисциплины.
2. Особенности и причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.
3. Понятие «организация». Природа возникновения организаций. Виды организаций. Формальная и неформальная организационная структура.
4. Групповые методы принятия решений – метод коллективной генерации идей («мозговые штурмы») и их виды, методы активизации творческого мышления.
5. Подходы к рассмотрению организации и управленческих процессов в ней: системный, процессный, целевой, ситуационный.
6. Понятие «группа». Групповая динамика: групповое давление и конформизм, групповая сплоченность.
7. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла: понятие жизненного цикла, особенности отдельных стадий, детализация стадий жизненного цикла.
8. Понятия «коллектив», «группа» и «команда». Причины создания и стадии развития групп и коллектива. Виды групп.
9. Принятие решений в организации. Психологические эффекты принятия коллективных управленческих решений.
10. Корпоративная (организационная) культура: понятие и составляющие организационной культуры; факторы, методики диагностики организационной культуры.
11. Принятие решений в организации. Психологические эффекты принятия индивидуальных управленческих решений.
12. Управление организационной культурой: формирование, поддержание и изменение.
13. Формирование репутации организации: составляющие репутации организации, понятие бренда товара, ловушки репутации, управление репутацией организации.
14. Понятия «коммуникация» и «информация». Внешние связи и контакты организации и сотрудников организации.
15. Организационное развитие и современные тенденции развития организации. Модели развития организации.
16. Понятия «коммуникация» и «информация». Коммуникативный процесс. Виды коммуникаций. Коммуникативные барьеры.
17. Необходимость изменений в организации, типы и стадии изменений. Основные

принципы управления изменениями.

18. Делегирование полномочий в организации. Сопротивление руководителя и подчиненных делегированию полномочий и ответственности.
19. Преодоление сопротивления нововведениям: причины и виды сопротивления, методы преодоления сопротивления.
20. Понятия «лидерство» и «руководство». Типологии стилей лидерства и руководства. Теории руководства и лидерства.
21. Типы (стереотипы) восприятия работающего человека: «экономический человек», «психологический человек», «технологический человек», «этический человек».
22. Моббинг: понятие, причины, способы преодоления.
23. Понятие «личность». Самооценка, Я-концепция, самомониторинг.
24. Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала и поведение сотрудников в отношении с клиентами.
25. Понятие «личность». Теории поведения личности.
26. Понятия «потребность» и «мотив». Сущность и содержание мотивации.
27. Понятие и сущность индивидуального стресса, динамика стресса и управление стрессом.
28. Мотивационные теории (А. Маслоу, Д. Маккеланд, Ф. Герцберг, В. Врум, С. Адамс, Д. МакГрегор).
29. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником, адаптация.
30. Восприятие и атрибуция: сущность, свойства и процесс восприятия, законы и эффекты.
31. Персональное развитие в организации.
32. Преодоление сопротивления нововведениям: причины и виды сопротивления, методы преодоления сопротивления.
33. Поведение человека и его виды. Девиантное и делинквентное поведение в организации. Классификация преступлений и девиаций на рабочем месте.
34. Подходы к рассмотрению организации и управленческих процессов в ней: системный, процессный, целевой, ситуационный.
35. Восприятие и атрибуция: сущность, свойства и процесс восприятия, законы и эффекты.
36. Конфликты в организациях: причины и способы управления.
37. Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения». Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.
38. Участие работников в управлении организацией.
39. Понятие «социально-трудовые отношения». Факторы и объекты социально-трудовых отношений.
40. Профсоюзы: понятие функции. Структура профсоюзов РФ.

41. Понятие «социально-трудовые отношения». Типы социально-трудовых отношений.
42. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
43. Регулирование социально-трудовых отношений. Субъекты регулирования.
44. Социальная ответственность организации: понятие. Социальная ответственность организации с точки зрения концепции устойчивого развития.
45. Международная организация труда (МОТ) как субъект регулирования социально-трудовых отношений.
46. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
47. Первые опыты управления социальным развитием на Западе в XIX в: эксперимент Р. Оуэна, научная организация труда Ф. Тейлора, идеи социального развития Г. Эмерсона, социальная служба Г. Форда, концепция человеческих отношений Э. Мейо (Хоторнский эксперимент).
48. Методики оценки условий труда в организации и удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации.
49. Отечественный опыт социального управления. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика.
50. Методики оценки уровня развития социальной среды организации.
51. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.
52. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Принципы разработки социальной стратегии организации и управление реализацией.
53. Понятия «качество жизни населения» и «качество трудовой жизни работника». Факторы качества жизни населения. Методики оценки качества жизни населения.
54. Структура, компетенция и функции службы управления персоналом по управлению социальным развитием организации.

Критерии оценки ответов на зачете

Оценка «зачтено» выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебного материала в объёме, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в

знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы.

Разработчик:

_____ доцент Ю. А. Киселёв
 (подпись) (занимаемая должность) (инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению 51.03.03 Социально-культурная деятельность и профилю подготовки «Организация деятельности учреждений культуры». Программа рассмотрена на заседании кафедры культурологии и управления социальными процессами «__» _____2020__ г., протокол № ____.

Заведующий кафедрой, доцент _____ Н.В. Деренко

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата, подпись зав. кафедрой)	Внесенные изменения	Номера листов		
			зам енен- ных	но вых	аннулир о-ванных



АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б 1.В. 11 Организационное поведение

(указать код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки **51.03.03 Социально-культурная деятельность**

Профиль подготовки **«Организация деятельности учреждений культуры»**

Форма обучения **очная**

Согласовано с Учебно-методической комиссией Института социальных наук, протокол №__ от «__» _____ 2020г. Рекомендовано кафедрой культурологии и управления социальными процессами, протокол №__ от «__» _____ 2020 г.

Председатель УМК, профессор Заведующий кафедрой, доцент

_____ Т.И. Грабельных

_____ Н.В. Деренко

Цели и задачи изучения дисциплины

1. Цель и задачи дисциплины

Цель сформировать у студентов представления о структуре организации и основных процессах, происходящих в ней. Показать влияние внутриорганизационных процессов на поведение групп и личности. Представить основы теоретических знаний и способствовать развитию практических навыков по современным методам управления поведением личности

в организации социально- культурной сферы.

Задачи дисциплины:

- охарактеризовать объект и предмет организационного поведения, его связь с другими науками – социологией управления, организационной психологией, психологией менеджмента, управленческой антропологией и др.
- рассмотреть методологические особенности организационного поведения как науки, раскрыть природу поведения, природу человека и природу организации;
- охарактеризовать основы теории личности для моделирования поведения индивида, группы и организации;
- обосновать различные модели поведения, которые можно использовать при управлении организационным поведением;
- изучить систему элементов групповой динамики, что позволит осмыслить значимость сложных динамических процессов, происходящих в группе.

Место дисциплины в структуре ОПОП:

Учебный курс «Организационное поведение» относится к части формируемой участниками образовательных отношений (Б 2). Её изучение базируется на знании философского и социального цикла дисциплин (философия, история, психология). Она является научно - методическим фундаментом качества образовательно-воспитательной деятельности человека, его социокультурного развития. Обращение к проблеме организационного поведения становится характерной чертой подготовки специалистов – социально- культурной деятельности. Организационное поведение, как учебная дисциплина, аккумулирует опыт практического менеджмента, управленческого консультирования, а в научном плане основывается на концепциях и теориях не только психологии, но и социологии, теории организации и других областей знания. Полученные в курсе организационного поведения знания способствуют осознанию важности эффективного управления персоналом, что необходимо не только для участия в конкуренции, но и для выживания организации. Менеджеры должны также понимать и уметь применять инновационные технологии для лучшего управления персоналом.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: используются знания, полученные при изучении курса «Управление персоналом в социально-культурной организации», «Связи с общественностью в социально-культурной сфере», «Корпоративная культура», «Основы коммуникативной культуры», а также других дисциплин.

Управление персоналом в социально-культурной организации : интегрированный подход

в управлении персоналом; взаимоотношения организации и ее работников; знание функций подхода «управлению персоналом в социально-культурной организации», таких как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и специалистов социально-культурной деятельности др.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на развитие следующих компетенций:

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
<p>ПК-3</p> <p>Готов использовать нормативные правовые акты в работе учреждений культуры, общественных организаций и объединений граждан, реализующих их права на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны</p>	<p>ИДК ПК 3. 1</p> <p>Использует технологии поиска нормативно-правовых документов, регламентирующих профессиональную деятельность в сфере культуры.</p>	<p>Знать:</p> <p>Нормативно-правовые документы, регулирующие взаимоотношения в коллективе</p> <p>Уметь:</p> <p>Применять нормативно-правовые документы в практике управления организационным поведением</p> <p>Владеть:</p> <p>Приемами оценки внутреннего (социально-психологического) состояния предприятия (компании) с точки зрения человеческого потенциала;</p>
	<p>ИДК ПК 3. 2</p> <p>Разрабатывает программы мониторинга, оценки результатов реализации и информационно-методические материалы в сфере профессиональной деятельности на основе нормативных правовых актов.</p>	<p>Знать:</p> <p>Требования к разработке программы мониторинга, оценки результатов реализации и информационно-методические материалы в сфере профессиональной деятельности на основе нормативных правовых актов</p> <p>Уметь:</p> <p>Использовать данные программы мониторинга в практике управления организационным поведением.</p> <p>Владеть:</p> <p>Приемами анализа организационного поведения на основе нормативных правовых актов.</p>
	<p>ИДК ПК 3. 3</p>	<p>Знать:</p> <p>Теоретико-методологические</p>

	<p>Осуществляет теоретико-методологическое обоснование программ реализации прав граждан на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны.</p>	<p>приёмы для обоснования программ реализации прав граждан на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны.</p> <p>Уметь: Разрабатывать стратегии реализации прав граждан на доступ к культурным ценностям и участие в культурной жизни страны</p> <p>Владеть: Способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</p>
<p>ПК-4</p> <p>Готов к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры</p>	<p>ИДК ПК 4. 1</p> <p>Применяет на практике методы презентации и обсуждения творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры для обоснования инновационных разработок.</p>	<p>Знать: Методы и приёмы обсуждения творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры для обоснования инновационных разработок.</p> <p>Уметь: Использовать систему знаний в области управления поведением людей на предприятии (компании);</p> <p>Владеть: Методами, основными приемами исследовательской деятельности</p>
	<p>ИДК ПК 4. 2</p> <p>Выбирает эффективные формы и методы организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры.</p>	<p>Знать: Формы и методы организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры.</p> <p>Уметь: Применять практические навыки по мотивации работников учреждений культуры.</p> <p>Владеть: Навыками анализа организационного поведения для организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры</p>
	<p>ИДК ПК 4. 3</p>	<p>Знать: Условия реализации проектов</p>

	<p>Применяет навыки реализации проектов творчески-производственной деятельности и внедрения новых технологий социально-культурной деятельности; навыками оценки эффективности внедрения инновационных технологий.</p>	<p>творчески-производственной деятельности и внедрения новых технологий социально-культурной деятельности</p> <p>Уметь: Разрабатывать технологий социально-культурной деятельности</p> <p>Владеть: Навыками оценки эффективности внедрения инновационных технологий.</p>
<p>ПК 6</p> <p>Готов к участию в разработке и обосновании проектов и программ развития социально-культурной сферы</p>	<p>ИДК ПК 6. 1</p> <p>Реализует инновационные программы и проекты развития социально- культурной деятельности в учреждениях культуры; организует коммуникации в процессе работы над инновационными проектами и программами социально-культурной сферы.</p>	<p>Знать: Современные подходы к развитию социально-культурной сферы</p> <p>Уметь: Использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости</p> <p>Владеть: Компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности.</p>
	<p>ИДК ПК 6. 2</p> <p>Разрабатывает социально-культурный проект на основе изучения запросов, интересов с учетом возраста, образования, социальных, национальных, гендерных различий групп населения.</p>	<p>Знать: Требования к социально-культурному проектированию с учетом возраста, образования, социальных, национальных, гендерных различий групп населения.</p> <p>Уметь: Выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области управления поведением людей в организации.</p> <p>Владеть: Навыками управления конфликтными ситуациями, учитывая возможности группового влияния.</p>
	<p>ИДК ПК 6. 3</p>	<p>Знать: Источники, способы</p>

	<p>Применяет навыки разработки и внедрения социально-культурных проектов, применения основных инновационных технологий в проектировании деятельности учреждений культуры;</p>	<p>формирования и развития социально-культурных проектов, применения основных инновационных технологий в проектировании деятельности учреждений культуры.</p> <p>Уметь: Систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области организационного поведения, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в социально-культурной сфере.</p> <p>Владеть: Способами формирования и развития организационной культуры с целью управления поведением групп</p>
--	---	--

Содержание дисциплины

Трудоемкость дисциплины (з.е.)	144 (зет – 4)
Наименование основных разделов (модулей)	<p>Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения</p> <p>Раздел 2. Поведение групп в организации.</p> <p>Раздел 3. Управление организационными изменениями.</p>
Формы текущего контроля	
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Образовательные технологии:

Интерактивная лекция
Групповая дискуссия
Проблемный семинар
Ролевая игра
Тренинг
Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)
Мозговой штурм

Разработчик:



доцент кафедры культурологии и
управления социальными процессами
Ю. А. Киселёв

Программа рассмотрена и рекомендована кафедрой культурологии и управления социальными процессами (Протокол № 10 от «21» мая 2019 г.)

Заведующий кафедрой, доцент



Н.В.Деренко