

Автономная Некоммерческая Организация Высшего Образования

**«**Славяно-Греко-Латинская Академия»

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  Директор Института \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  кандидат философских наук  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Одобрено:**  Решением Ученого Совета  от «22» апреля 2022 г. протокол № 5 | **УТВЕРЖДАЮ**  Ректор АНО ВО «СГЛА»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Храмешин С.Н. |

# Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине **Б1.О.26 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

для студентов

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки | **38.03.04 Государственное и муниципальное управление** |
| Направленность (профиль) | **Государственная, муниципальная служба и кадровая политика** |
| Кафедра | **международных отношений и социально-экономических наук** |
| Форма обучения  Год начала обучения | **Очная**  **2022** |
| Реализуется в семестре | **4, курс 2** |

Москва, 2022

Разработчик: Харченко Н.П., доцент кафедры менеджмента

1. Проведена экспертиза РПУД. Члены экспертной группы:

Председатель:

Панкратова О. В. - председатель УМК.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК, замдиректора по учебной работе;

Воронцова Г.В. - член УМК, доцент кафедры менеджмента.

Представитель организации-работодателя:

Ларский Е.В. - главный менеджер по работе с ВУЗами и молодыми специалистами АО «КОНЦЕРН ЭНЕРГОМЕРА»

**Экспертное заключение:**

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине **Б1.О.26 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и соответствует требованиям законодательства в области образования.

Протокол заседания Учебно-методической комиссии

от «22» апреля 2022 г. протокол № 5

### СОДЕРЖАНИЕ

Практическое занятие 1 Основы организационного поведения

Практическое занятие 2 Восприятие и развитие представления о себе

Практическое занятие 3 Личность и установки

Практическое занятие 4 Мотивационные аспекты организационного поведения

Практическое занятие 5 Модификация организационного поведения

Практическое занятие 6 Деловая оценка и расстановка персонала

Практическое занятие 7 Формирование поведения

Практическое занятие 8 Конфликты при взаимодействии в организации

Список литературы

### ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины: формирование набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки управление персоналом.

Задачи освоения дисциплины:

* формирование общенаучной методологической компетенции, предполагающей знание современных концептуальных подходов к управлению поведением служащих;
* формирование общенаучной информационной компетенции, состоящей в умении получать, анализировать, систематизировать, интерпретировать получаемую информацию;
* формирование социально-личностных компетенций, состоящих в воспитании культуры продуктивного взаимодействия между членами коллектива, чувства ответственности за принятые решения, креативность;
* понимание возможности своей профессиональной деятельности для формирования толерантности, гражданского патриотизма.

В результате усвоения тем и разделов дисциплины, работы на практических занятиях у обучающихся должны сформироваться следующие компетенции:

ОПК-**7** - Способен осуществлять внутриорганизационные и межведомственные коммуникации, обеспечивать взаимодействие органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации. ОПК-7

Знать:

* основные технологии управления поведением сотрудников используя внутриорганизационные и межведомственные коммуникации и взаимодействуя с органами власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.

Уметь:

* выстраивать процессы групповой динамики; уметь управлять конфликтами и воздействовать на мотивацию сотрудников используя внутриорганизационные и межведомственные коммуникации Владеть:
* методами управления коммуникациями при взаимодействии органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.
* технологиями воздействия на организационное поведение работников

Методические указания к практической работе разработаны в соответствии с программой дисциплины «Организационное поведение» и предназначены для студентов направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1 Основы организационного поведения Теоретическая часть

Эффективное управление современными организациями и человеческими ресурсами, обеспечивающее их функционирование, сталкивается с серьезнейшими проблемами. Сокращение штатов, диверсификация рабочей силы, информационный взрыв и успехи в развитии сознания – все это характеризует жестокую реальность, с которой менеджеры сталкиваются в наши дни. Организационное поведение занято изучением и использованием человеческого фактора в организации и является растущей областью науки.

*Задание 1*

Каждый студент делает следующее:

1. Исходя из своего трудового опыта, описывает то, что иллюстрирует какой-либо элемент организационного поведения.
2. Объясняет, о чем этот опыт говорит с точки зрения организационного поведения (восприятие, мотивация, коммуникация, конфликт, лидерство).
3. Остальные студенты анализируют эпизод и его объяснение. Высказывают свое мнение.

**Задание 2**

Проанализировать, предложенные преподавателем ситуации, ответить на вопросы, разработать рекомендации.

## Вопросы к практическому занятию

1. В чем проявляется необходимость изучения элементов организационного поведения работников?
2. Каково содержание учебной дисциплины «Организационное поведение»?
3. В чем проявляется необходимость социальной переосмысленности управления?

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2**

**Восприятие и развитие представления о себе**

## Теоретическая часть

Информационные различия каждого человека во многом являются результатом специфики когнитивных процессов. Принято считать, что процесс восприятия является одним из важнейших. Он формирует понимание ситуации и поведение индивидуума и поэтому напрямую связан с изучением организационного поведения. С помощью процесса восприятия можно лучше понять и объяснить то обстоятельство, что начальник отдела и его подчиненные могут совершенно по-разному реагировать на одно и то же указание руководства.

## Задания

**Задание 1**

На основе психологических тестов определить тип личности и акцентуацию характера студента.

## Вопросы к практическому занятию

1. В чем сущность категории «личность»? Какие характеристики личности влияют на производственную деятельность?
2. Что такое социализация? Какова ее роль в формировании организационного поведения?
3. Охарактеризуйте природу и основные характеристики установок личности. Проиллюстрируйте, на конкретном примере, функции установок.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3 Личность и установки Теоретическая часть

Личность и установка представляют собой две важные, когнитивно ориентированные переменные в теории организационного поведения. Понятие «личность» представляет «человека в целом». Это понятие включает восприятие, научение, мотивацию и др. В соответствии с данным определением внешний облик людей, черты их характеров, внутреннее самосознание и взаимодействие с внешней ситуацией образуют личность в целом.

Так же как и личность, установки представляют собой сложный когнитивный процесс, который характеризующийся тремя основными чертами: установки являются устойчивыми до той поры, пока их не изменят, по степени выраженности установки могут иметь некоторый диапазон и направлены на некий объект, по поводу которого человек может испытывать некоторые чувства.

## Задания

**Задание 1**

Ниже приведен ряд утверждений, выражающих разнообразные чувства, которые может испытывать человек по отношению к своей организации. Определите свои собственные чувства по отношению к вузу, в котором вы обучаетесь в настоящий момент, отметив степень согласия или несогласия с каждым из приведенных утверждений, выбрав один из семи вариантов.

1. Я готов приложить усилия, даже превышающие общепринятые ожидания, чтобы моя организация преуспевала.
2. Я всегда говорю своим друзьям, что учусь в великолепной организации.
3. Я не испытываю никакой лояльности по отношению к этой организации. (О)
4. Я соглашусь практически с любым назначением, лишь бы остаться работать в этой организации.
5. Я считаю, что мои личные ценности и ценности, принятые в моей организации, очень близка
6. Я с гордостью заявляю другим, что являюсь частью этой организации.
7. С таким же успехом я учился бы в любой другой организации, если бы можно было выполнять аналогичную работу. (О)
8. Моя организация действительно вдохновляет меня работать как можно лучше.
9. Требуются очень незначительные изменения в моих личных обстоятельствах, чтобы я оставил работу в этой организации. (О)
10. Я очень рад, что выбрал именно эту организации, когда искал где обучаться и рассматривал другие предложения.
11. Не имеет смысла надолго задерживаться в этой организации (О)
12. Во многих случаях я не согласен с основными направлениями политики организации по отношению к своим работникам. (О)
13. Мне действительно небезразлична судьба организации.
14. Для меня это самая лучшая из организаций, где я мог бы работать.
15. Решение начать работать в этой организации было безусловной ошибкой с моей стороны. (О)

Ответы на каждое из приведенных выше утверждений измеряются по 7 балльной шкал соответственно: 1) абсолютно не согласен; 2) умеренно не согласен; 3) слегка не согласен; 4) затрудняюсь ответить; 5) согласен до некоторой степени; 6) согласен в целой; 7) полностью согласен.

Буква «О» обозначает отрицательные утверждения по которым исчисление баллов проводится в обратном порядке.

## Вопросы к практическому занятию

1. Дайте свое определение понятию личности.
2. Объясните процесс формирования установок и способы их изменения.
3. Проанализируйте основные источники и следствия удовлетворенности трудом и преданности своей организации.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4**

**Мотивационные аспекты организационного поведения**

## Теоретическая часть

Проблема мотивации более тесно, чем любая другая, ассоциируется с микроподходом к организационному поведению. Суть процесса мотивации заключается в последовательности, или цикле, «потребность – мотив – вознаграждение». Потребности создают мотивы, которые побуждают к достижению вознаграждения (того, что удовлетворяет потребности и ослабляет мотивы).

Побуждения, или мотивы, могут быть классифицированы на первичные, общие и вторичные. Можно выделить несколько популярных подходов. Модели Маслоу, Герцберга и Альдерфера пытаются выявить специфические содержательные факторы среды, окружающей индивидуума (Маслоу и Альдерфер), или рабочих условий (в случае Герцберга), которые мотивируют работников. Процессуальные теории представляют собой гораздо более основательное теоретическое объяснение трудовой мотивации. Модель ожиданий Врума и ее последующее развитие и усовершенствование Портером и Лоулером помогают понять важные когнитивные переменные и их взаимосвязь в сложном процессе мотивации трудовой деятельности.

## Задания

**Задание 1**

Заполнить, предложенную преподавателем анкету по мотивации, проанализировать результаты, сделать выводы. Получить представление об одной из теорий трудовой мотивации; в данном случае речь идет о популярной иерархии потребностей Маслоу. Получить обратную связь относительно ваших представлений об использовании методов мотивации в управлении персоналом.

## Вопросы к практическому занятию

1. Что такое мотивация? Каков механизм действия этого психологического процесса?
2. Дайте краткую характеристику трем видам потребностей. Приведите примеры для каждой из них.
3. Каковы характеристики работников, нацеленных на высокие достижения? Что такое статус и какие факторы его определяют?
4. Какие аспекты двухфакторной теории мотивации Герцберга могут быть подвергнуты критики? Обоснуйте свою точку зрения.
5. Что означают валентность, ожидание и инструментальность в модели Врума? Как соотносятся эти переменные друг с другом и с трудовой мотивацией. Приведите примеры из жизни.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5**

**Модификация организационного поведения (МОП)**

## Теоретическая часть

Неизбежность изменений признают все современные менеджеры, причем единственной постоянной остается само изменение.

Организации всегда претерпевали изменения эволюционные и постепенные. В современном мире в организациях происходят революционные изменения. Современным подходом к управлению изменениями и развитию человеческих ресурсов является организационное развитие.

## Задания

**Задание** **1**. Занятие проводится в форме деловой игры.

В данной ролевой ситуации участвуют двое: Екатерина, менеджер отдела по работе с исками в крупной страховой фирме, и Павел, работник этого отдела. Один участник игры берет на себя роль Кати, другой – Павла. Ниже дана информация о каждом из действующих лиц. Когда участники внимательно прочтут свои роли, Катя предложит обсудить с Павлом его работу. Те из присутствующих, кто не имеет роли, должны внимательно следить за беседой между Екатериной и Павлом и затем предоставить информацию в соответствии с приведенным ниже перечнем. Наблюдателям не обязательно знать роли Кати и Павла.

1. Перечислите слова и фразы Екатерины, которые вы считаете подкрепляющими.
2. Перечислите те слова и фразы Екатерины, которые можно рассматривать как наказание.
3. Сформулируйте любые предложения, которые в дальнейшем могут позволить Екатерине улучшить навыки общения с сотрудниками.
4. Как бы вы (или ваша группа) смогли улучшить трудовые показатели в отделе исков, используя этапы метода МОП (выявление, измерение, анализ, интервенция и оценка)? На каждом этапе постарайтесь быть как можно конкретнее. Можете придумать несколько примеров.

## Вопросы к практическому занятию

1. Перечислите, с какими основными движущими силами изменений сталкиваются современные организации?
2. Каковы теоретические рамки организационных модификаций?
3. Кратко опишите три традиционных метода организационного развития. Определите их преимущества и ограничения.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6**

**Деловая оценка и расстановка персонала**

## Теоретическая часть

Организации оценивают своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации работников, их профессиональном развитии и росте внутри организации.

Объективно процесс оценки персонала является прямым отображением стоящих перед организацией задач. Предмет оценки должен соответствовать поставленным задачам и способствовать их достижению. Предметом оценки персонала могут быть различные факторы.

## Задания

**Задание 1**

Занятие проводится в форме деловой игры. Из группы участников игры должен быть сформирован отдел научно-исследовательской организации, включающий:

* лабораторию поисковых исследований;
* лабораторию анализа; • лабораторию расчетов.

На основании оценки индивидуально-личностных и профессиональных качеств претендентов необходимо выбрать:

* начальника отдела;
* заместителя начальника отдела по научной работе; • руководителей лабораторий; а также распределить остальных участников игры по подразделениям.

**Задание 2**

Определите свой тип темперамента, пользуясь опросником**.**

**Вопросы к практическому занятию** 1. Перечислите современные методы оценки персонала.

1. Определите цели и методы деловой оценки персонала
2. Сравните современные российские и зарубежные методики оценки.
3. Определите различия и сходства с учетом национальных культурных особенностей.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7 Формирование поведения Теоретическая часть

Главным достижением руководителей организации является то, насколько они помогают раскрывать мотивационные ресурсы работников. Важно понимать, как происходит процесс преобразования ресурсов в те или иные эффекты их продуктивного поведения. Необходимо представить такой подход, который был бы прост, глубок и понятен руководителям. Лучше всего эти эффекты объясняет модель общения личности с собственным «Я». Она дает возможно понять, почему работник поступает так, а не иначе, выбирая ту или иную «Я» – позицию. На этой психологической основе становится понятно и то, что мешает, а что помогает ему проявлять инициативу. А также то, в каких условиях может раскрываться творческая настроенность работников в организации.

**Задания**

**Задание 1**

Провести анализ социально-демографических особенностей коллектива и исследование характера межличностных отношений в группе.

Учебная группа студентов для выполнения задания разбивается на пары, выбирает объект исследования, разрабатывает вопросы, подготавливает анкеты, согласовывает с преподавателем дату проведения социологического опроса, проводит опрос, обрабатывает результаты, оформляет отчёт о работе.

**Задание 2**

1. Определите факторы, с помощью которых формируется поведение сотрудников.
2. Приведите примеры отрицательных и положительных установок из своей жизни.

## Вопросы к практическому занятию

1. Перечислите социально-демографические особенности коллектива.
2. Проанализируйте базовые установки личности.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8**

**Конфликты при взаимодействии в организации**

## Теоретическая часть

В анализе и изучении организационного поведения в наши дни все более и более важную роль играют движущие силы поведения при взаимодействии на личностном межличностном, групповом и организационном уровнях, а также возникающие при этом конфликтные ситуации. Конфликт на внутриличностном уровне влечет за собой фрустрацию, конфликт целей, ролевой конфликт и неопределенность. Фрустрация возникает в случае, когда блокируется поведение, направленное на достижение цели. Конфликт целей проявляется в ситуациях «стремление – стремление», «стремление – избежание», «избежание – избежание».

**Задания**

Задание 1

Используя психологические тесты, определите стиль поведения в конфликтах, сделайте выводы, разработайте рекомендации. Задание 2

Проанализировать, предложенные преподавателем ситуации, ответить на вопросы, разработать рекомендации.

## Вопросы к практическому занятию

1. Что такое «конфликт»? Какие подходы к функциям конфликта рассматриваются в теории организационного поведения?
2. В каких формах проявляется конфликтное взаимодействие и как оно влияет на формирование организационного поведения?
3. Охарактеризуйте виды конфликтов и основные причины конфликтов в организациях. Приведите примеры из жизни.
4. Обсудите использование структурных и социально-психологических методов разрешения конфликтов.
5. Какие существуют модели и стили разрешения организационных конфликтов?

**Список рекомендуемой литературы** **Основная литература:**

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 c. — ISBN 5-23800512-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
2. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.. — Москва : Дашков и К, 2018. — 381 c. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85259.html>
3. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. —

Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 c. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/106151.html>

Петрова И.Е. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / Петрова И.Е.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. — 79 c. — ISBN 5-7937-1444-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

**Дополнительная литература:**

1. Бардасова, Э. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова ; Е.А. Сергеева. - Казань : Издательство

КНИТУ, 2013. - 104 с. - ISBN 978-5-7882-1427-6

1. Джоунс, Г. Р. Организационное поведение : Основы управления / Г.Р. Джоунс ;

Дж.М. Джордж. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - ISBN 5-238-00512-1

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение / Л.И. Дорофеева. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 406 с. - ISBN 978-5-4475-5269-5
2. Семенов, А. К. Организационное поведение / А.К. Семенов ; В.И. Набоков. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 272 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02482-5
3. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : [учебник] / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. - На учебнике гриф: Доп.МО. -

Прил.: с. 471-475. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7

1. Валеева Е.О. Организационное поведение : учебное пособие / Валеева Е.О.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 c. — ISBN 978-5-905916-88-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/31936.html

МИНИCTEPCTBO НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к самостоятельной работе по дисциплине

**«**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**»** для студентов направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

## Ставрополь, 2021

### СОДЕРЖАНИЕ

Самостоятельное изучение темы 1 Введение в организационное поведение

Самостоятельное изучение темы 2 Теории поведения человека в организации

Самостоятельное изучение темы 3 Личности и организация

Самостоятельное изучение темы 4 Процесс восприятия и управления впечатлениями

Самостоятельное изучение темы 5 Коммуникативное поведение в организации

Самостоятельное изучение темы 6 Мотивация и результативность в организации

Вопросы для самоподготовки

Список рекомендуемой литературы

### ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины: формирование набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки управление персоналом.

Задачи освоения дисциплины:

* формирование общенаучной методологической компетенции, предполагающей знание современных концептуальных подходов к управлению поведением служащих;
* формирование общенаучной информационной компетенции, состоящей в умении получать, анализировать, систематизировать, интерпретировать получаемую информацию;
* формирование социально-личностных компетенций, состоящих в воспитании культуры продуктивного взаимодействия между членами коллектива, чувства ответственности за принятые решения, креативность;
* понимание возможности своей профессиональной деятельности для формирования толерантности, гражданского патриотизма.

В результате усвоения тем и разделов дисциплины, работы на практических занятиях у обучающихся должны сформироваться следующие компетенции:

ОПК-**7** - Способен осуществлять внутриорганизационные и межведомственные коммуникации, обеспечивать взаимодействие органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации. ОПК-7 **Знать:**

* основные технологии управления поведением сотрудников используя внутриорганизационные и межведомственные коммуникации и взаимодействуя с органами власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.

**Уметь:**

* выстраивать процессы групповой динамики; уметь управлять конфликтами и воздействовать на мотивацию сотрудников используя внутриорганизационные и межведомственные коммуникации **Владеть:**
* методами управления коммуникациями при взаимодействии органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.
* технологиями воздействия на организационное поведение работников

Методические указания к самостоятельной работе разработаны в соответствии с программой дисциплины «Организационное поведение» и предназначены для студентов направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

## Самостоятельное изучение темы 1 Введение в организационное поведение Теоретическая часть

При изучении данной темы студенты должны прежде всего уяснить, что организационное поведение - это комплекс поступков и действий человека, отражающий реакцию на все обстоятельства его существования в организации. Далее , следует рассмотреть факторы, определяющие поведение человека, среди них целесообразно выделить личностные, социально-психологические, ситуационные, организационные и культурные. Затем необходимо рассмотреть актуальность изучения элементов организационного поведения работников, которая обусловлена необходимостью повышения эффективности использования потенциала сотрудников, а также изменениями, происходящими во внешней и внутренней среде организации.

Важным вопросом темы является определение взаимосвязи изучаемой дисциплины с другими учебными курсами, ее содержание и предмета изучения.

**Вопросы к самостоятельной работе:**

1. В чем сущность организационного поведения личности?
2. Какие факторы определяют поведение человека в организации?
3. В чем проявляется необходимость изучения элементов организационного поведения работников?'
4. Какова взаимосвязь дисциплины «организационное поведение» с другими учебными курсами?
5. Что является предметом изучаемой дисциплины и каково ее содержание?

**Самостоятельное изучение темы 2**

**Теории поведения человека в организации**

## Теоретическая часть

Рассмотрение данной темы следует начинать с выявления необходимости социальной переосмысленности управления. В этой связи целесообразно вспомнить эволюцию менеджмента и определить начало социальной переориентации управления. Далее студентам следует выявить сущность процессов, вызвавших необходимость социализации менеджмента, проанализировать хотторонские эксперименты. Важным вопросом рассматриваемой темы является анализ теорий поведения человека в организации. Для этого прежде всего следует обратить внимание на сущность и цели теоретических знаний, критерии их оценки, предложенный Д. Майнером. а также исследовательскую схему познания элементов организационного поведения.

Затем следует проанализировать различные теории организационного поведения среди которых целесообразно выделить такие подходы как: когнитивных, Бихевиористский, подход социального научения. При характеристике когнитивного подхода следует акцентировать внимание на работах Эдуарда Толмена и уяснить, что определенное событие приведет к определенном последствиям, т.е. познание определяет поведение.

**Вопросы к самостоятельной работе:**

1. В чем проявляется социальная переориентация управления?
2. Как вы думаете, почему Хотторонские эксперименты оказались столь значительным вкладом в изучение организационного поведения?
3. Почему для организационного поведения важно развитие теории и использования научной методологии?
4. В чем сущность когнитивного подхода к пониманию организационного поведения?
5. Чем отличается тория социального научения от бихевиористского подхода?
6. Что представляет собой модель организационного поведения?

## Самостоятельное изучение темы 3 Личности и организация Теоретическая часть

Изучение данной темы студентам следует начинать с определения понятия личности и ее основных характеристик: темперамента, характера, способностей. При этом важно выделить те качества, которые наиболее тесно связаны с производственной деятельностью.

В этой связи студенты должны рассмотреть и такие аспекты личности как: самоэффективность, самоуважение, взаимодействие между человеком и ситуацией.

Далее необходимо остановиться на изучении проблемы развития личности и социализации, которую целесообразно рассматривать на основе теории Левинсона, Холла и Арджириса.

Важным вопросом темы является выявление природы и основных характеристике установок личности, которые разделяются на три основных компонента: эмоциональный, информационный и поведенческий. Студентам необходимо также обратить внимание на функции установок и способы преодоления препятствий к изменению установок. Далее необходимо рассмотреть понятие удовлетворенности трудом и факторы, на нее влияющие, а также рассмотреть следствия удовлетворенности трудом и проблемы персонального развития работников предприятий.

**Вопросы к самостоятельной работе:**

1. Каково определение понятия личность?
2. Какие элементы личности наиболее тесно связаны с производственной деятельностью?
3. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
4. Каковы три основные характеристики и три составляющие компонента установок?
5. Какие функции установок вы знаете?
6. Какие типы препятствий существуют на пути изменения установок? Каким образом можно их изменить?
7. Какие факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом?

## Самостоятельное изучение темы 4

**Процесс восприятия и управления впечатлениями**

**Теоретическая часть**

Изучение данной темы студентам следует начинать с уяснения содержания восприятия как познавательного процесса, формирующего уникальную картину мира, которая может значительно отличаться от реальности. Далее необходимо рассмотреть этапы процесса восприятия и избирательность восприятия, которая формируется под воздействием внешних и внутренних факторов.

Затем студентам целесообразно проанализировать особенности социального восприятия и факторы, влияющие на него, среди которых необходимо выделить: атрибуцию, стереотипизацию и эффект «ореола».

Важным вопросом данной темы является проблема управления впечатлениями личности. Студентам следует уяснить сущность этого процесса и определить его составляющие. При этом необходимо уделить особое внимание стратегиям управления впечатлениями.

**Вопросы к самостоятельной работе:**

1. Что такое восприятие и чем оно отличается от ощущения?
2. Какие факторы влияют на процесс избирательности?
3. В чем проявляются особенности социального восприятия?
4. Что означает стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
5. Что подразумевается под управлением впечатлением? Сто означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
6. Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением?

**Самостоятельное изучение темы 5**

**Коммуникативное поведение в организации**

## Теоретическая часть

В процессе изучения данной темы студентам следует обратить внимание на содержание категории «коммуникация», технику коммуникаций и ее роль в управлении организационным поведением. Рассматривая историю вопроса о роли коммуникаций студенты должны познакомиться с концепциями Файоля и Барнарда.

Важным вопросом темы является анализ коммуникационных технологий, применяемых в современных организациях. В этой связи необходимо рассмотреть: управленческие информационные системы, телекоммуникации. электронную почту и интеллектуальные автоответчики. Далее следует обратить внимание на нисходящие и восходящие коммуникационные потоки; рассмотреть их способы, средства передачи информации и методы повышения эффективности функционирования.

Затем студены должны проанализировать виды коммуникаций: невербальные и межличностные. При этом целесообразно акцентировать внимание на повышении эффективности невербальных коммуникаций и значимости обратной связи для процесса межличностных коммуникаций, а также специфику интерактивных коммуникаций в организации.

**Вопросы к самостоятельной работе:**

1. В чем проявляется взаимосвязь между коммуникациями и организационным поведением? Приведите примеры.
2. Сравните различные средства телекоммуникаций с точки зрения их эффективности для общения. Какое применение могут найти в организации CD- ROM?
3. Почему обратная связь так важна в коммуникациях? Какие рекомендации можно предложить по эффективному использованию обратной связи?
4. Каковы основные цели и методы нисходящих коммуникаций?
5. Какие методы можно преложить для улучшения восходящих коммуникаций?
6. В чем заключаются основные цели и методы интерактивных коммуникаций?

**Самостоятельное изучение темы 6**

**Мотивация и результативность в организации**

## Теоретическая часть

Рассмотрение данной темы студентам следует начинать с выявления сущности и значения понятия «мотивация». Далее необходимо проанализировать процесс мотивации, в котором целесообразно выделить 2 потребности, побуждения и вознаграждения. Затем целесообразно акцентировать внимание на характеристике мотивов.

Важным вопросом изучаемой темы является анализ подходов к трудовой мотивации. Студентам необходимо уяснить сущность содержательных теорий трудовой мотивации и рассмотреть теории Маслоу, Герцберга, Альдерфера. Затем следует выявить особенности процессуальных теорий мотивации и рассмотреть теории Левина и Томиана, Врума, Портера и Лоулера.

Исходя из того, что теоретические исследования вопросов трудовой мотивации продолжают развиваться, то в рамках организационного поведения важно понимание двух современных разработок: теории справедливости и теории атрибуции. В этой связи студентам необходимо изучить исследования Дж. Адамса, Ф. Хайдера и К. Келли, а также проанализировать новые нарождающиеся теории трудовой мотивации.

**Вопросы к самостоятельной работе:**

1. Что такое мотивация и каково ее значение в процессе формирования организационного поведения работников?
2. Какие три вида потребностей вы знаете? Приведите примеры каждого из них.
3. В чем сущность теории Маслоу? Как она связана с организационным поведением?
4. Какие аспекты двухфакторной теории Герцберга могут быть подвергнуты критике?
5. Как связаны друг с другом понятия «эффективность деятельности» и «удовлетворенность» в модели Портера-Лоулера?
6. Какие современные теории мотивации вы знаете? В чем их сущность?

## Вопросы для самоподготовки

1. Необходимость изучения элементов организационного поведения работников.
2. Содержание ученной дисциплины «Организационное поведение».
3. Социальная переосмысленность управления.
4. Теория поведения человека в организации.
5. Когнитивный подход к поведению человека.
6. Биевиорестический подход к поведению человека.
7. Подход социального научения к организационному поведению.
8. Модель организационного поведения.
9. Особенности функционирования и виды зарождающихся организаций
10. Организационное поведение и диверсификация рабочей силы.

11 .Этическое поведение в организации.

12.Процесс восприятия и его виды.

13.Социальное восприятие и факторы его определяющие.

14.Управление впечатлениями личности.

15.Понятие личности, её основные характеристики.

16.Развитие личности и социализация.

17.Природа и основные характеристики установок личности.

18.Удовлетворённость трудом и факторы на её влияющие.

19.Мотивация и её .составляющие.

20.Подходы к трудовой мотивации.

21 .Содержательные теории мотивации.

22.Процессуальные теории мотивации.

23.Мотивация и результативность.

24.Современные теории трудовой мотивации.

25.Проектирование рабочего места.

26.Качество трудовой жизни и социотехническое проектирование.

27.Метод обогащения труда.

28.Метод целеполагания в проектировании рабочего места.

29.Теоретические процессы научения.

30.Принципы научения.

31.Организационная система вознаграждений.

32.Управление поведением в организации.

33.Группа, динамика её формирования и виды.

34.Характеристика неформальных групп.

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины:

Текущий контроль осуществляется на семинарских занятиях на основе оценки активности работы обучающихся, результатов тестирования, выполнения самостоятельных (внеаудиторных) работ, качества подготовленных докладов, презентаций.

**Самостоятельная работа предполагает написание реферата.**

Реферат выполняется в письменной форме (объём 10-15 листов) по следующим темам:

1. Исторические основы современного организационного поведения.
2. Теоретические элементы когнитивного подхода к организационному поведению.
3. Особенности и сущность подхода социального научения в организационном поведение.
4. Роль социального восприятия в формировании организационного поведения работников.
5. Процесс и стратегии управления впечатлениями личности.
6. Роль процесса социализации в формировании организационного поведения работников.
7. Природа и основные характеристики установок личности.
8. Современные теории трудовой мотивации и их роль в формировании организационного поведения сотрудников.
9. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.

10.Природа и эффективности групповой деятельности; ее влияние на процесс поведения в организации.

11.Межгрупповое поведение: основные модели, формы, стратегии.

12.Психологические и поведенческие проблемы, обусловленные стрессом в организации.

13.Лидерство как основа формирования организационного поведения работников.

14.Интерактивные коммуникации в организациях и их влияние на организационное поведение работников.

15. Поведенческие аспекты природы принятия решений в организации.

16.Организационная культура и её влияние на поведение сотрудников предприятия.

17.Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.

18.Теоретические и методические основы организационного развития.

19.Инновационные подходы к формированию организационного поведения

20.Организационные изменения и их роль в формировании поведения работников предприятия.

**Список рекомендуемой литературы** **Основная литература:**

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов /

Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 c. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

1. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.. — Москва : Дашков и К, 2018. — 381 c. — ISBN 9785-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/85259.html>

1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 c. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/106151.html>

Петрова И.Е. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / Петрова И.Е.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. — 79 c. — ISBN 5-7937-1444-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

**Дополнительная литература:**

1. Бардасова, Э. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова ; Е.А. Сергеева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2013. - 104 с. - ISBN 978-5-7882-1427-6
2. Джоунс, Г. Р. Организационное поведение : Основы управления / Г.Р. Джоунс ; Дж.М.

Джордж. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - ISBN 5-238-00512-1

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение / Л.И. Дорофеева. - М.|Берлин : Директ-

Медиа, 2015. - 406 с. - ISBN 978-5-4475-5269-5

1. Семенов, А. К. Организационное поведение / А.К. Семенов ; В.И. Набоков. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 272 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02482-5
2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : [учебник] / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. - На учебнике гриф: Доп.МО. - Прил.: с. 471-

475. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7

6. Валеева Е.О. Организационное поведение : учебное пособие / Валеева Е.О.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 c. — ISBN 978-5-905916-88-5. — Текст : электронный // Электроннобиблиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/31936.html