

Министерство культуры Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
КИНО И ТЕЛЕВИДЕНИЯ»



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Е. В. САЗОНОВА  
ректор

Сертификат: 00eec2e5b252a0885bc682f9fa99feef8b  
Основание: УТВЕРЖДАЮ  
Дата утверждения: 19 июня 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

«Организационное поведение в кино и  
телевидении»

Наименование ОПОП: Проектная деятельность в кинематографии и телевидении

Направление подготовки: 50.03.01 Искусства и гуманитарные науки

Форма обучения: заочная

Факультет: медиатехнологий

Кафедра: проектной деятельности в медиаиндустрии

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 академ. час. / 4 зач.ед.  
в том числе: контактная работа: 20,5 час.  
самостоятельная работа: 123,5 час.

Вид(ы) текущего контроля	Семестр (курс)
выступление на конференции по теме дисциплины	3, 4
посещение учебного занятия (лекции-визуализации)	3, 4
активная работа на занятии (вопросы для обсуждений, практикум)	3, 4
выполнение тестового задания	3, 4
доклад	3, 4
участие в творческом конкурсе (фестивале) по теме дисциплины	3, 4
Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
экзамен	4

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение в кино и телевидении» составлена:

— в соответствии с требованиями Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования — Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 50.03.01 Искусства и гуманитарные науки (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 532)

— на основании учебного плана и карты компетенций основной профессиональной образовательной программы «Проектная деятельность в кинематографии и телевидении» по направлению подготовки 50.03.01 Искусства и гуманитарные науки

**Составитель(и):**

Губченкова А.С., доцент кафедры проектной деятельности в медиаиндустрии, к.э.н.

**Рецензент(ы):**

Золотарев А.А., доцент, к.э.н.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры проектной деятельности в медиаиндустрии

Рабочая программа дисциплины одобрена Советом факультета медиатехнологий

**СОГЛАСОВАНО**

Руководитель ОПОП

О.А. Чеснова

Начальник УМУ

С.Л. Филипенкова

**УКАЗАННАЯ ЛИТЕРАТУРА ИМЕЕТСЯ В НАЛИЧИИ В БИБЛИОТЕКЕ ИНСТИТУТА ИЛИ ЭБС**

Заведующий библиотекой Н.Н. Никитина

# 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## 1.1. Цели и задачи дисциплины

### Цель(и) дисциплины:

изучение закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на поведение личности и групп в современной организации с учетом специфики сферы кино и телевидения; формирование навыков применения методов воздействия на организационное поведение для повышения эффективности и результативности деятельности современной организации с учетом специфики сферы кино и телевидения.

### Задачи дисциплины:

1. Изучить понятийный аппарат, раскрывающий сущность организационного поведения как области научной и практической деятельности.
2. Раскрыть принципы, методы, нормы взаимодействия работников организации с учетом специфики сферы кино и телевидения.
3. Изучить особенности развития организационного поведения в современной организации с учетом специфики сферы кино и телевидения.
4. Изучить совокупности факторов внутренней и внешней среды и их влияния на эффективность деятельности организации и организационное поведение.
5. Сформировать навыки диагностики поведения людей в возникающих в процессе труда ситуациях.
6. Использовать знания в области организационного поведения в практической деятельности с учетом специфики сферы кино и телевидения.
7. Сформировать навыки управления поведением людей в организации; сформировать навыки выбора методов повышения эффективности деятельности рабочих групп.

## 1.2. Место и роль дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина основывается на знаниях и умениях, приобретенных в ходе изучения предшествующих дисциплин/прохождения практик и взаимосвязана с параллельно изучаемыми дисциплинами:

*нет предшествующих дисциплин*

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее для дисциплин и/или практик:

Управление проектами в кинематографии и телевидении

Конфликтология

Педагогическая практика

Предпринимательская и инвестиционная деятельность в сфере культуры и искусства

Профессиональная этика

Теория массовых коммуникаций

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Преддипломная практика

## 1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

### Универсальные компетенции

УК-3 — Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-3.2 — Устанавливает и поддерживает коммуникативные связи в коллективе,

обеспечивающие эффективное сотрудничество для достижения результата.

**Знает:** функции художественного руководителя этнокультурного центра, клубного учреждения и других учреждений культуры;

**Умеет:** осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций,

### Профессиональные компетенции

**Вид деятельности:** организационно-управленческий.

ПК-5 — Способен организовать свой труд, самостоятельно оценивать результаты профессиональной деятельности, владеет навыками самостоятельной работы в сфере художественного творчества.

ПК-5.2 — Организует совместную работу в профессиональной творческой группе по подготовке и реализации творческого проекта в кинематографии.

**Знает:** организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность;

**Умеет:** построить работу творческой группы по подготовке проекта кинематографии.

**Владеет:** навыками организации работы творческой группы по реализации творческого проекта в кинематографии.

## 2. СТРУКТУРА, ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В КОМПЕТЕНТНОСТНОМ ФОРМАТЕ

### 2.1. Структура и трудоемкость учебной дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 академ. час. / 4 зач.ед.

в том числе: контактная работа: 20,5 час.

самостоятельная работа: 123,5 час.

Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
экзамен	4

Распределение трудоемкости по периодам обучения:

Семестр	3	4	Итого
Лекции	0	0	0
Лекции установочные	2	0	2
Лекции с использованием ДОТ	0	6	6
Практические		4	4
Практические установочные	2	0	2
Практические с использованием ДОТ	0	2	2
Консультации	0	2	2
Самостоятельная работа	32	85	117
Самостоятельная работа во время сессии	0	6,5	6,5
<b>Итого</b>	<b>36</b>	<b>105,5</b>	<b>141,5</b>

## **2.2. Содержание учебной дисциплины**

### **Раздел 1. Основы организационного поведения**

#### **Тема 1. 1. Общие понятия организационного поведения**

Предмет, объект и содержание дисциплины. Цели, задачи дисциплины и ее место в системе подготовки специалистов в сфере киноведения. Связь курса с другими учебными дисциплинами. Актуальность изучения курса.

Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Организационное поведение как системная и междисциплинарная область. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики. Основные элементы организационного поведения. Предмет организационного поведения. Цели организационного поведения. Концепции организационного поведения.

#### **Тема 1. 2. Факторы, влияющие на организационное поведение в сфере кино и телевидения**

Факторы внутренней и внешней среды. Организационная структура и формирование отношения с работниками. Типы и формы власти, структурные схемы соподчинения и взаимодействия, поведенческие модели сотрудничества и соперничества. Конструирование и моделирование организационного поведения. Жизненные стадии и циклы организации.

### **Раздел 2. Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение в сфере кино и телевидения**

#### **Тема 2. 1. Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)**

Роль личности в организационном поведении. Базовые теории личности: глубинная психология, бихевиоризм, гуманистическая психология. Типология личности: типология К.Г. Юнга, типология Майерс-Бригз, типология Шелдона и Кречмера. Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность. Процесс восприятия и оценки. Фундаментальная ошибка атрибуции.

Свойства личности: темперамент, характер, эмоциональный интеллект. Пять основных факторов личности (модель «Большая пятерка»): экстраверсия, согласие, нейротизм, открытость и сознательность. Понятие о диагностике профессиональной пригодности.

#### **Тема 2. 2. Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации**

Общая характеристика группы. Классификация групп. Причины образования неформальных групп и их общие характеристики: численность, сплоченность, ролевые функции, неформальные лидеры, их роль в поведении групп и основные признаки. Трансформация поведения личности под влиянием неформальных структур. Особенности командного подхода. Групповая сплоченность. Условия эффективной командной работы. Потенциал группы и результативность групповой деятельности.

Понятие лидерства и его отличие от руководства. Эволюционное развитие теорий лидерства. Теории личностных качеств лидера. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона.

Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т. Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.

Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

Власть в организации. Формы власти (основанная на принуждении, на вознаграждении, на экспертных знаниях, на власти примера, законная власть).

## **Тема 2. 3. Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации**

Понятие мотивации. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях для регулирования организационного поведения. Основные направления эволюции современных теорий мотивации.

Теории содержания мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; модель ERG К. Альдерфера; двухфакторная модель Ф. Герцберга; теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Общие стороны и принципиальные различия содержательных теорий мотивации.

Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления Б. Скиннера; теория постановки целей; теория ожидания В. Врума; теория справедливости С. Адамса; комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Направления совершенствования рабочей мотивации. Практика применения идей и теорий мотивации: система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, обогащение содержания работы. Особенности использования теорий мотивации в российских условиях.

## **Раздел 3. Современные проблемы управления организационным поведением в сфере кино и телевидения**

### **Тема 3. 1. Коммуникативное поведение в организации**

Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Нисходящие и восходящие коммуникации. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации.

Коммуникационные сети и коммуникативные стили. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Виды, законы и принципы общения. Национальные особенности коммуникативного поведения.

### **Тема 3. 2. Управление конфликтами и стрессами**

Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов. Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой.

Методы управления конфликтами. Переговоры. Влияние конфликта на организационное поведение.

Стресс. Причины возникновения стрессов. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя. Психосоматические последствия стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности.

### **Тема 3. 3. Корпоративная культура и управление поведением организации**

Организационная культура: функции и основные элементы. Уровни организационной культуры. Типология организационной культуры. Диагностика организационной культуры.

Управление организационной культурой. Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры.

Влияние культуры на организационную эффективность.

### **Тема 3. 4. Организационное поведение в системе международного бизнеса**

Национальные культуры и организационное поведение. Параметры межкультурных различий по Э. Хофштейду. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением. Производительность труда и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ ПО ТЕМАМ И ВИДАМ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

№ п/п	Наименование раздела, (отдельной темы)	Лекции	Лекции с использованием ДОТ	Лабораторные работы	Практические занятия	Практические с использованием ДОТ	Индивидуальные занятия	Итого
<b>1</b>	<b>Основы организационного поведения</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.1	Общие понятия организационного поведения	1,5	0	0	0	0	0	0 *
1.2	Факторы, влияющие на организационное поведение в сфере кино и телевидения	0	0	0	1,5	0	0	0 *
<b>2</b>	<b>Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение в сфере кино и телевидения</b>	<b>0</b>	<b>4,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,5</b>
2.1	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)	0	1,5	0	0	0	0	1,5
2.2	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации	0	1,5	0	0	0	0	1,5
2.3	Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации	0	1,5	0	0	0	0	1,5
<b>3</b>	<b>Современные проблемы управления организационным поведением в сфере кино и телевидения</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>5,5</b>
3.1	Коммуникативное поведение в организации	0	0	0	0	1,5	0	1,5
3.2	Управление конфликтами и стрессами	0	0	0	2	0	0	2
3.3	Корпоративная культура и управление поведением организации	0	0	0	2	0	0	2
3.4	Организационное поведение в системе международного бизнеса	0	0	0	0	0	0	0 *
	<b>ВСЕГО</b>	<b>1,5</b>	<b>4,5</b>	<b>0</b>	<b>5,5</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>13</b>

\* — тема для изучения в рамках самостоятельной работы студента

#### 4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Лабораторные занятия по дисциплине «Организационное поведение в кино и телевидении» в соответствии с учебным планом не предусмотрены.

#### 5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ (СЕМИНАРЫ)

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	Общие понятия организационного поведения	1,5
2	Факторы, влияющие на организационное поведение	1,5
3	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)	3
4	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации	3
5	Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации	3
6	Коммуникативное поведение в организации	3
7	Управление конфликтами и стрессами	3
8	Корпоративная культура и управление поведением организации	3
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса	3

#### 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации с использованием балльно-рейтинговой системы.

Оценочные средства в полном объеме представлены в Фонде оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение в кино и телевидении».

Предусмотрены следующие формы и процедуры текущего контроля и промежуточной аттестации:

Вид(ы) текущего контроля	Семестр (курс)
выступление на конференции по теме дисциплины	3, 4
посещение учебного занятия (лекции-визуализации)	3, 4
активная работа на занятии (вопросы для обсуждений, практикум)	3, 4
выполнение тестового задания	3, 4
доклад	3, 4
участие в творческом конкурсе (фестивале) по теме дисциплины	3, 4
Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
экзамен	4

##### 6.1. Оценочные средства для входного контроля (при наличии)



Входной контроль отсутствует.

## **6.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости**

Практические занятия по дисциплине "Организационное поведение в кино и телевидении" проводится в виде активной работы на занятии (Вопросы для обсуждений) теоретических вопросов по предлагаемой ниже тематике и проведением кейсов-заданий, практических работ. Задания на каждое практическое занятие преподаватель выдает накануне с указанием конкретных направлений, которые необходимо рассмотреть по каждому вопросу.

Этап 1:

Выбор "группы экспертов" из числа студентов группы, проводится посредством тайного голосования (критерии выбора оговариваются преподавателем).

Результат: Отбор кандидатур в "экспертный совет" (помощники преподавателя), задача которого:

Ознакомится с ситуацией для анализа; разработать «дерево решений» и предложить свой вариант решения проблемы.

Разработать критерии оценки работы команды в целом и каждого участника группы, с определением роли участия в команде.

Наблюдение за работой каждой команды, фиксирование результатов.

Обсуждение с преподавателем системы оценочных критериев и результатов наблюдений.

Формирование команд: формируются случайным образом. Команды получают задание: "Ситуация для анализа" для коллективного обсуждения и определения путей решения. Численный состав команд – 3-4 человека.

Эксперты подводят предварительные итоги работы команд (самостоятельно, без активного участия преподавателя).

Этап 2:

Самостоятельная работа ранее сформированных команд. Преподаватель, при необходимости, отвечает на вопросы участников команд; группа экспертов вносит необходимые корректировки в расчеты.

Подведение промежуточных итогов; по результатам дискуссии итоги работы групп подводит преподаватель, с учетом балльных оценок, выставленных экспертами:

Определение наиболее вероятного исхода развития ситуации; оптимистического и пессимистического сценария.

Определение инвестиционных затрат, расчет текущих издержек, в том числе постоянных и переменных, прогноз финансовых показателей проекта.

Обоснование выбора оценочных критериев и методов.

Расчет показателей, комплексная оценка экономической эффективности проекта.

Обсудить проблему выбора норматива (ставки) дисконтирования.

Этап 3:

Презентация результатов работы команд.

Отчет оформляется письменно, один на команду.

В ходе дискуссии, в которой принимают участие все участники команд, определяется "лучший проект", или "лучшая презентация".

2. Преподаватель и группа экспертов, с учетом ранее полученных результатов определяют победителя.

3. Коллективно обсуждается работа экспертной группы. Результаты обсуждений преподаватель может использовать для будущих оценок и совершенствования процесса обучения в формате "деловая игра".

Активная работа на занятии (Вопросы для обсуждений)

Раздел 1. Основы организационного поведения

Тема 1.2. Факторы, влияющие на организационное поведение в сфере кино и телевидения

1. Факторы внутренней и внешней среды.

2. Организационная структура и формирование отношения с работниками.
3. Типы и формы власти, структурные схемы соподчинения и взаимодействия, поведенческие модели сотрудничества и соперничества.
4. Конструирование и моделирование организационного поведения.
5. Жизненные стадии и циклы организации.

Раздел 3. Современные проблемы управления организационным поведением в сфере кино и телевидения.

Тема 3.1. Коммуникативное поведение в организации

1. Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.
2. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Нисходящие и восходящие коммуникации. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации.
3. Коммуникационные сети и коммуникативные стили.
4. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Виды, законы и принципы общения.
5. Национальные особенности коммуникативного поведения.

Тема 3.2. Управление конфликтами и стрессами

1. Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов. Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия.
2. Четыре типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой.
3. Методы управления конфликтами. Переговоры. Влияние конфликта на организационное поведение.
4. Стресс. Причины возникновения стрессов. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя.

Тема 3.3. Корпоративная культура и управление поведением организации

1. Организационная культура: функции и основные элементы. Уровни организационной культуры.
2. Типология организационной культуры. Диагностика организационной культуры.
3. Управление организационной культурой. Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры.
4. Влияние культуры на организационную эффективность.

Примеры Кейс-заданий

Практическая работа "Анализ стилей поведения"

Задание 1. Используя типологию стилей организационного поведения из таблицы 1.1, проиллюстрируйте представленные в ней стили примерами (из Вашей практики) и проанализируйте особенности каждого из стилей.

Задание 2. На основе представленных в задании 1 характеристик, Ваших собственных наблюдений и оценок проранжируйте типы стилей организационного поведения по выделенным критериям:

- степени жесткости (1);
- оперативной эффективности (2);

- ориентации на стратегию (3);
- частоте применения (4);
- другим (предложите свои критерии).

Кейс "Заветная формула успеха".

Студентам раздается раздаточный материал. И предлагается ответить на следующие вопросы:

1. Как можно охарактеризовать подход руководства "Синей птицы" к подбору сотрудников?
2. Как руководство "Синей птицы" мотивирует сотрудников? На удовлетворение какого уровня потребностей сотрудников, составляющих движущую силу компании, ориентируются руководители "Синей птицы"?
3. Каковы этапы развития карьеры специалиста в "Синей птице"?
4. Охарактеризуйте личность Валентина Серегина. К какому типу личности в соответствии с теорией Майерс - Бриггс он относится?
5. Оцените роль конфликта в развитии "Синей птицы".
6. Охарактеризуйте организационную культуру компании. Каковы источники ее организационной культуры?
6. Какова роль лидера в деятельности "Синей птицы"?

Примеры тестовых заданий:

1. Первенство по введению понятия "организационное поведение" приписывается:
  - а) Э. Мейо;
  - б) Ф. Тейлору;
  - в) Р. Гордону;
  - г) З. Фрейду.
2. Основателем бихевиористского подхода к организационному поведению является:
  - а) З. Фрейд; б) Д. Мак-Грегор; в) В. Врум; г) Л. Портер; д) Б. Скиннер; е) Г. Айзенк.
3. При классификации по типу воздействия на субъекта-носителя реактивное организационное поведение определяется как:
  - а) реакция на соответствующие санкции со стороны лидера, группы или организации;
  - б) воспроизведение поведения лидера, группы;
  - в) ответ на безличные требования должностных и профессиональных предписаний.
4. При построении системы организационного поведения применяются \_\_\_ принципов:
  - а) 7; б) 12; в) 14; г) 15; д) 16; е) 20.
5. Принцип потенциальных имитаций построения системы организационного поведения предполагает:
  - а) соответствие системы ОП передовым зарубежным и отечественным аналогам;
  - б) временное выбытие отдельных работников не должно прерывать процесс осуществления каких-либо функций управления;
  - в) при формировании системы ОП следует учитывать перспективы развития организации;
  - г) при формировании системы необходимо учитывать все факторы, воздействующие на систему управления организации;
  - д) для обеспечения устойчивого функционирования системы ОП необходимо предусматривать специальные «локальные регуляторы», которые при отклонении от заданной цели организации ставят того или иного работника или подразделение в невыгодное положение и побуждают их к регулированию системой;
  - е) система должна обеспечить максимум удобств для творческих процессов обоснования, выработки, принятия и реализации решений человеком.

### 6.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для подготовки к экзамену:

1. Сущность организационного поведения.

2. Принципы организационного поведения.
3. Модели организационного поведения.
4. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации в сфере кино и телевидения.
5. Этапы становления и развития организационного поведения.
6. Сущность и место организационного поведения в системе наук об управлении. Организационное поведение и менеджмент в сфере кино и телевидения.
7. Связь организационного поведения с философией, психологией, социологией, социальной психологией, культурологией.
8. Элементы структуры организационного поведения в сфере кино и телевидения. Составляющие организационного поведения в сфере кино и телевидения.
9. Классический этап становления организационного поведения как научной дисциплины.
10. Гуманистический этап становления организационного поведения как научной дисциплины.
11. Социально-психологический этап развития организационного поведения как научной дисциплины.
12. Основные функции организационной культуры. Схема иерархии уровней организационной культуры в сфере кино и телевидения.
13. Основные этапы развития теории организационного поведения как этапы ведущей составной части организационной культуры.
14. Формирование группового поведения в организации. Потребности в групповом объединении в сфере кино и телевидения.
15. Формальные и неформальные группы. Достоинства и проблемы неформальных групп. Стадии формирования неформальных групп.
16. Виды и структуры групп в социально-экономической организации в сфере кино и телевидения.
17. Общение как коммуникативная деятельность. Основные составляющие процесса коммуникативной деятельности и их характеристика.
18. Основные характеристики общения личности в организации.
19. Содержание, функции, стороны, манера, стиль общения в организации.
20. Психологические механизмы взаимопонимания в общении между персоналом в организации.
21. Структура межличностного взаимодействия и типы межличностного взаимодействия.
22. Диалог как организационный принцип коммуникативной деятельности персонала организации в сфере кино и телевидения.
23. Характеристика основных моделей общения сотрудников организации в сфере кино и телевидения.
24. Современная смена традиционных парадигм организационного поведения в сфере кино и телевидения.
25. Психоаналитические представления о поведении.
26. Бихевиористские представления о поведении. Когнитивистское понимание поведения. Экономическо-психологический подход к поведению.
27. Диалог как организационный принцип коммуникативной деятельности персонала организации.
28. Сущность, содержание и определение личности. Этапы развития психологии личности.
29. Основные характеристики личностных черт. Персональные диспозиции. Соотношение черт, аттитюдов и привычек.
30. Теории отдельных личностных черт: локуса контроля, уровней самооценки, поведения типа А и В, мотивации достижений, консерватизма, самомониторинга.
31. Определение лидерства. Типы лидерства. Лидер и руководитель.
32. Власть, лидерство и принятие управленческого решения. Индивидуальное и групповое принятие решений.
33. Зависимость типа организации и организационного поведения от руководителя в сфере кино и телевидения.

34. Взаимосвязь организационного поведения, организационных изменений и организационного развития.
35. Организационное развитие как процесс взаимосвязанных количественных и качественных преобразований в управляемой общественной системе.
36. Понятие и виды организационных изменений. Управление изменениями в организации в сфере кино и телевидения.
37. Ключевые точки управления поведением и развитием организации.
38. Понятие и виды конфликтов. Место и роль конфликтов в управлении социальными процессами и персоналом организации.
39. Причины организационного конфликта и его этапы.
40. Способы разрешения социально-психологических конфликтов как средство управления взаимоотношениями в организации. Стратегии разрешения конфликтов.
41. Психологическая характеристика основных стилей (способов) разрешения конфликтов и правила их применения.
42. Власть в организации. Основные формы власти.
43. Теории лидерства.
44. Лидерство и руководство.
45. Управление организационным поведением.
46. Организационные изменения в сфере кино и телевидения.
47. Развивающаяся модель организационного поведения в сфере кино и телевидения.
48. Принципы построения организационных моделей в сфере кино и телевидения.
49. Методы исследования организаций в сфере кино и телевидения.
50. Мотивация индивидуального труда в сфере кино и телевидения.
51. Мотивация группового труда в сфере кино и телевидения.
52. Модели Маслоу, Врума и теории справедливости Адамса.
53. Характеристика модели мотивации Макклеланда-Аткисона и Герцберга.
54. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера и теория усиления мотивации Скиннера.
55. Мотивация труда в сфере кино и телевидения – анализ отрицательных и положительных черт.
56. Управленческие коммуникации в организации как дополнительная мотивационная структура.
57. Понятие конфликта, его сущность и структура. Условия возникновения конфликта.
58. Преодоление социально-психологических конфликтов путем улучшения общения. Проблемы общения и способы их преодоления в конкретных ситуациях.
59. Управление конфликтом на личном, групповом и организационном уровнях. Переговоры как способ разрешения конфликтов в сфере кино и телевидения.
60. Теория транзакционного (транзактного) анализа.
61. Власть и статус. Награждение и наказание. Конгруэнтность организационной структуры. Организационная патология.
62. Элементы выживания и адаптации в среде: миссия и стратегия, цели и критерии результатов деятельности, процедуры измерения организационных изменений.
63. Организационное поведение и внутренняя интеграция.
64. Классификация подходов к внутренним организационным изменениям.
65. Особенности национальной культуры предпринимательской деятельности в странах востока.
66. Особенности национальной культуры предпринимательской деятельности в странах запада.

#### 6.4. Балльно-рейтинговая система

Оценка успеваемости с применением балльно-рейтинговой системы заключается в накоплении обучающимися баллов за активное, своевременное и качественное участие в определенных видах учебной деятельности и выполнение учебных заданий в ходе освоения дисциплины.

Конкретные виды оцениваемой деятельности	Количество баллов за 1 факт (точку) контроля	Количество фактов (точек) контроля	Баллы (максимум)
<b>Обязательная аудиторная работа</b>			
Выполнение тестового задания	12	1	12
Активная работа на занятии (Вопросы для обсуждений, практикум)	4	4	16
Посещение учебного занятия (лекции-визуализации)	4	8	32
<b>Обязательная самостоятельная работа</b>			
Доклад	10	1	10
<b>Дополнительная аудиторная и самостоятельная работа (премиальные баллы)</b>			
Выступление на конференции по теме дисциплины	10	1	10
Участие в творческом конкурсе (фестивале) по теме дисциплины	1	20	20
ИТОГО в рамках текущего контроля	70 баллов		
ИТОГО в рамках промежуточной аттестации	30 баллов		
ВСЕГО по дисциплине за семестр	100 баллов		

Итоговая оценка по дисциплине выставляется на основе накопленных баллов в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с таблицей:

#### Система оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала по БРС	Отметка о зачете	Оценка за экзамен, зачет с оценкой
85 – 100	зачтено	отлично
70 – 84		хорошо
56 – 69		удовлетворительно
0 – 55	не зачтено	неудовлетворительно

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

### 7.1. Литература

1. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании [Текст] : учебное пособие для вузов: рекомендовано методсоветом по направлению / Т. О. Соломанидина ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. - 624 с.  
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>
2. Мандель, Б. Р. Организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс] / Б. Р. Мандель. - Москва : Флинта, 2015. - 371 с. Режим доступа: на территории института без ограничений, вне института - по логину и паролю  
<http://ibooks.ru/reading.php?short=1&isbn=978-5-9765-2438-5>
3. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение [Текст] : учебник для вузов: рекомендовано Мин.образования / Ю. Д. Красовский. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 527 с.  
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>
4. Латфуллин, Г.Р. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для вузов, 2-е издание, дополненное и переработанное/  
<https://ibooks.ru/reading.php?productid=344659>
5. Организационная психология [Текст] : учебник для бакалавриата / С. В. Жолудева [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Изд-во ООО Юрайт, 2013. - 621 с.  
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>

### 7.2. Интернет-ресурсы

1. Портал корпоративного менеджмента <https://www.cfin.ru/>

### 7.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Использование лицензионного программного обеспечения по дисциплине «Организационное поведение в кино и телевидении» не предусмотрено.

### 7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронный каталог библиотеки СПбГИКиТ. <https://www.gukit.ru/lib/catalog>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. <https://elibrary.ru>

Электронная библиотечная система «Айбукс-ру». <http://ibooks.ru>

### 7.5. Материально-техническое обеспечение

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория	Рабочее место преподавателя, оборудованное компьютером и мультимедийным проектором. Рабочие места обучающихся. Доска (интерактивная доска) и/или экран.
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Рабочие места обучающихся оборудованные компьютерами с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду института.

## **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Учебная дисциплина направлена на формирование навыков управления поведением людей в организации сферы кино и телевидения, представляет собой органический сплав науки и искусства. Курс посвящен особенностям индивидуального, группового и общеорганизационного поведения. В рамках данной дисциплины рассматриваются базовые теоретические модели и практические следствия эффектов организационного поведения, характерные для организаций сферы кино и телевидения.

Для самостоятельного изучения отводятся темы, хорошо разработанные в учебных пособиях, научных монографиях и не могут представлять особенных трудностей при изучении.

Важной составляющей самостоятельной работы является подготовка к практическим занятиям, в представленных ниже формах, что позволяет сдать экзамен на положительную оценку:

- доклада, участие в дискуссии;
- участие в кейс-стади;
- выполнение тестового задания.

Самостоятельная работа направлена на формирования навыков работы с управленческой информацией и требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить анализ, делать практические выводы, что необходимо для подготовки к дискуссии.