

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»

Наименование ОПОП: Дизайн в медиаиндустрии

Направление подготовки: 54.03.01 Дизайн

Форма обучения: очно-заочная

Факультет: медиатехнологий

Кафедра: проектной деятельности в медиаиндустрии

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 академ. час. / 2 зач.ед.

в том числе: контактная работа: 18,3 час.

самостоятельная работа: 53,7 час.

Вид(ы) текущего контроля	Семестр (курс)
выступление на конференции по теме дисциплины	5
посещение занятий	5
активная работа на занятии (вопросы для обсуждений)	5
выполнение тестового задания	5
подготовка доклада	5
практикум (решение задач, кейсов)	5
участие в творческом конкурсе (фестивале) по теме дисциплины	5
Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
зачет	5

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена:

— в соответствии с требованиями Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования — Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 54.03.01 Дизайн (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1015)

— на основании учебного плана и карты компетенций основной профессиональной образовательной программы «Дизайн в медиаиндустрии» по направлению подготовки 54.03.01 Дизайн

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

И.В. Газеева

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; формирование навыков применения методов воздействия на организационное поведение для повышения эффективности и результативности деятельности современной организации.

Задачи дисциплины:

1. Изучить понятийный аппарат, раскрывающий сущность организационного поведения как области научной и практической деятельности.
2. Раскрыть принципы, методы, нормы взаимодействия работников организации.
3. Изучить особенности развития организационного поведения в современной организации.
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
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:

Учебно-ознакомительная практика

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

Управление проектами

Авторское право в медиаиндустрии

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-3.1 — Применяет различные методы, формы и принципы социального взаимодействия в команде для достижения поставленных целей.

Знает: основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;

Умеет: организовывать командное взаимодействие для решения профессиональных задач;

Владеет: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

УК-3.2 — Устанавливает и поддерживает коммуникативные связи в коллективе, обеспечивающие эффективное сотрудничество для достижения результата.

Знает: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая

вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

Умеет: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;

Владеет: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);

УК-3.3 — Определяет свою роль в команде и несет ответственность за её реализацию.

Умеет: соблюдать принципы организационного поведения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

Владеет: навыками работы в команде, основанной на правилах и принципах организационного поведения

УК-6 — Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

УК-6.1 — Использует методы планирования и управления своим временем при достижении краткосрочных и долгосрочных целей.

Знает: факторы внутренней и внешней среды, влияющие на организационное поведение

Умеет: выстраивать модели гармоничного отношения к действительности

УК-6.2 — Выстраивает индивидуальную траекторию саморазвития, профессионального и личностного роста на основе принципов последовательности и систематичности образования в долгосрочной перспективе.

Умеет: принимать управленческие решения на основе нормативных правовых актов, регламентирующих организационное поведение

Владеет: методами формирования психологически комфортной среды в процессе организации работы малых групп

УК-6.3 — Использует приемы саморегуляции и регуляции поведения в сложных, стрессовых ситуациях для решения задач профессиональной деятельности.

Знает: основы саморегуляции и регуляции поведения в сложных ситуациях

Владеет: приемами поведения в стрессовых ситуациях в рамках решения профессиональных задач

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

2.1. Структура и трудоемкость учебной дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 академ. час. / 2 зач.ед.

в том числе: контактная работа: 18,3 час.

самостоятельная работа: 53,7 час.

Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
зачет	5

Распределение трудоемкости по периодам обучения:

Семестр	5	Итого
Лекции	8	8
Практические	8	8
Консультации	2	2

Самостоятельная работа	49,5	49,5
Самостоятельная работа во время сессии	4,2	4,2
Итого	71,7	71,7

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

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

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

Тема 3. 1. Коммуникативное поведение в организации. Управление конфликтами и стрессами

Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. 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.

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. 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. 3. 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
1	Основы организационного поведения	4	0	0	0	0	0	4
1.1	Общие понятия организационного поведения	2	0	0	0	0	0	2
1.2	Факторы, влияющие на организационное поведение	2	0	0	0	0	0	2
2	Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение	2	0	0	4	0	0	6
2.1	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)	0	0	0	2	0	0	2
2.2	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации	0	0	0	2	0	0	2
2.3	Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации	2	0	0	0	0	0	2
3	Современные проблемы управления организационным поведением	2	0	0	4	0	0	6
3.1	Коммуникативное поведение в организации. Управление конфликтами и стрессами	2	0	0	0	0	0	2
3.2	Корпоративная культура и управление поведением организации	0	0	0	2	0	0	2
3.3	Организационное поведение в системе международного бизнеса	0	0	0	2	0	0	2
	ВСЕГО	8	0	0	8	0	0	16

* — тема для изучения в рамках самостоятельной работы студента

4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

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

5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ (СЕМИНАРЫ)

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	Тема: «Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение) ». Определение ведущих индивидуально-типологических свойств и стиля межличностного поведения	2
2	Тема: «Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации». Анализ стилей поведения	2
3	Тема: «Корпоративная культура и управление поведением организации». Оценка организационной культуры	2
4	Тема: «Организационное поведение в системе международного бизнеса». Исследование организационной культуры в дочерних компаниях холдинга Х.	2

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».

Предусмотрены следующие формы и процедуры текущего контроля и промежуточной аттестации:

Вид(ы) текущего контроля	Семестр (курс)
выступление на конференции по теме дисциплины	5
посещение занятий	5
активная работа на занятии (вопросы для обсуждений)	5
выполнение тестового задания	5
подготовка доклада	5
практикум (решение задач, кейсов)	5
участие в творческом конкурсе (фестивале) по теме дисциплины	5
Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
зачет	5

6.1. Оценочные средства для входного контроля (при наличии)

Входной контроль отсутствует.

6.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Активная работа на занятии (Вопросы для обсуждений):

Раздел 2. Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение
Тема 2.1. Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение):

1. Роль личности в организационном поведении.
2. Базовые теории личности: глубинная психология, бихевиоризм, гуманистическая психология.
3. Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность.

4. Процесс восприятия и оценки. Фундаментальная ошибка атрибуции.
5. Свойства личности
6. Понятие о диагностике профессиональной пригодности.

Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации:

1. Классификация групп.
2. Трансформация поведения личности под влиянием неформальных структур.
3. Особенности командного подхода.
4. Понятие лидерства и его отличие от руководства. Использование базовых теорий на практике.
5. Власть в организации. Формы власти.

Раздел 3. Современные проблемы управления организационным поведением

Тема 3.2. Корпоративная культура и управление поведением организации. Управление конфликтами и стрессами:

1. Функции и элементы организационной культуры.
2. Типология организационной культуры.
3. Управление организационной культурой. Влияние культуры на организационную эффективность.
4. Влияние конфликта на организационное поведение. Методы управления конфликтами.
5. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности.

Тема 3.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса:

1. Национальные культуры и организационное поведение.
2. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением.
3. Коммуникации между представителями различных культур.

Примеры Практикумов

Тема 3.2: Корпоративная культура и управление поведением организации. Управление конфликтами и стрессами

Практикум (кейс) "Оценка организационной культуры компании"

Компания "XXX" – одна из ведущих компаний на рынке. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее представительства расположены в 7 странах, в компании работают около 90 тыс. человек.

Особенности организационной структуры и производства

Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: формирование новых направлений, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.

Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективные рынки. В зависимости от успеха нового направления меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений "XXX" с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами

Кадровые службы "XXX" имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость такой организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение

инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации. Характерная черта корпорации – тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами – эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на основной персонал ориентировано 303, на вспомогательный – 208, на административно-управленческий – 79 программ. Остальные носят "сквозной" характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: "аккумулирование опыта – поддержка учащихся и вознаграждение за успехи – установление обратной связи с преподавателем – обеспечение вовлеченности работников – интеграция их усилий". Для этого "XXX" использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются "круглые столы" и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в компании престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь "корпоративной семьи".

В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система "двойной лестницы", или "двух направлений в карьере" (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

Вопросы по кейсу:

1. Сформулируйте миссию и девиз организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).
3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
4. Опишите желаемого сотрудника организации.
5. Сформулируйте основные корпоративные правила:
 - в области отбора, обучения и продвижения персонала,
 - в области стимулирования труда.
6. Предложите программу мероприятий.

Тема 3.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Практикум (кейс) "Исследование организационной культуры в дочерних компаниях холдинга Х"

Специалисты А и Б взялись за изучение организационной культуры в двух дочерних

компаниях холдинга X (компании "Стиль" и компании "Забава").

Компании недавно вступили в холдинг. Согласно планам руководства холдинга, в будущем компании должны тесно сотрудничать, выполняя совместные проекты. На сегодняшний день руководство испытывает серьезные сложности в управлении компаниями: даже незначительные совместные проекты компаний терпят неудачу, сотрудники совершенно не могут сработаться, в дирекцию поступают жалобы и должностные записки от сотрудников компаний с взаимными обвинениями в непрофессионализме. Некоторые наблюдения руководства за коммуникацией между специалистами компаний в период выполнения совместных проектов дали основания считать, что причина плохого сотрудничества кроется в разнице корпоративных культур, сформировавшихся в компаниях до вступления в холдинг.

Компания "Стиль" занимается издательской деятельностью, ее штат, в основном, составляют редакторы, корректоры и верстальщики. Компания "Забава" занимается организацией и проведением масштабных праздничных мероприятий. После вступления в холдинг на нее также были возложены функции внешнего PR и рекламы холдинга X. Штат компании составляют режиссеры праздников и специалисты по рекламе и PR.

Задачи, которые поставлены руководством холдинга перед исследователями А и Б: на основании изучения организационных культур компаний "Стиль" и "Забава" сделать заключение о причинах плохого сотрудничества компаний и предложить управленческие действия по изменению сложившейся ситуации.

Исследователи А и Б должны провести работу самостоятельно и не обсуждать свои планы исследования друг с другом (так как это исследование является отборочным испытанием на занятие должности HR-директора холдинга). Оба должны предоставить результаты исследований и рекомендации по управлению компаниями руководству холдинга.

Исследователь А. Согласно личным представлениям исследователя А, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники дисциплинированы и следуют правилам организационного распорядка (наш взгляд на корпоративную культуру не совпадает с мнением исследователя А, но "хозяин - барин"). Операционализация: прописывание в работе того, что автор исследования считает организационной культурой в реальных измеримых показателях. Исследователь А предложил следующие измеримые признаки организационной культуры: количество опозданий на рабочее место, количество невыходов на работу, случаи нарушения служебной субординации, количество опозданий после обеденного перерыва, случаи нарушения служебного дресс-кода и т.д.

Таким образом, организационная культура каждой компании холдинга X замерялась на основании разработанных критериев: методом наблюдения или опроса сотрудников подсчитывалась частота каждого случая в каждой компании на протяжении заданного периода и делался вывод об уровне развития организационной культуры в каждой компании.

Полученные таким образом количественные данные можно было в дальнейшем сравнивать между собой, сопоставлять с аналогичными данными после проведения управленческих изменений и т.д.

Результаты исследования специалиста А показали, что компания "Забава" значительно уступает компании "Стиль" по уровню развития организационной культуры. Сотрудники компании "Забава", как значилось в его отчете, "совершенно безалаберно" относятся к правилам внутреннего распорядка, принятым в холдинге, они часто опаздывают на рабочие места, проводят много времени за чаепитием и перекурами. Хотя многие сотрудники "Забавы" часто остаются на работе после окончания рабочего дня, в целом, их дисциплина оставляет желать лучшего. В то же время, сотрудники компании "Стиль" очень строго относятся к соблюдению норм внутреннего распорядка: приходят и уходят с работы точно вовремя, тратят мало времени на посторонние занятия.

Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста А, состояла в том, что сотрудники компании "Стиль", привыкшие к точности и порядку в ведении дел, не встречали подобной обязательности у сотрудников компании "Забава". Разница в распорядке рабочего дня, ведении служебной документации и отношении к срокам выполнения работ сотрудников

двух компаний полностью исключала возможность плодотворного сотрудничества. Рекомендации. Специалист предложил руководству холдинга X проведение обучающих мероприятий и внедрение новой системы дисциплинарного контроля за поведением сотрудников компании "Забава" с целью повышения уровня корпоративной культуры компании до уровня культуры компании "Стиль". По мнению специалиста А, только унификация дисциплинарных требований к сотрудникам обеих компаний, а также четкое описание всех производственных процессов могло обеспечить сотрудничество компаний в будущем.

Исследователь Б. Согласно личным представлениям исследователя Б, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники чувствуют свою принадлежность к ценностям организации, связывают свои успехи с успехами организации, эмоционально и когнитивно включены в успех общего дела. Операционализация понятия в этом случае предложила примерно следующие измеримые признаки организационной культуры: случаи проявления радости сотрудника в связи с новостью об успехе компании; поведение вне рамок служебных обязанностей, направленное на помощь другим сотрудникам и успеху всей компании; чувство оскорбления в случае критики компании, услышанное от третьих лиц; чувство гордости от работы в компании; проявление желания развивать свою карьеру в компании; проявление желания будущего устройства своих детей на работу в компанию и т.д. Исследование специалиста Б было направлено на обнаружение этих явлений в поведении, мыслях и эмоциях сотрудников дочерних компаний холдинга X (методами наблюдения, глубинного интервью, анкетного опроса и анализа самоотчетов).

Каждое найденное явление фиксировалось в листе наблюдений (или опросном листе), подсчитывалась частота проявления этих признаков у сотрудников двух компаний, на основании чего были сделаны выводы об уровне развития организационной культуры в обеих компаниях.

Полученные таким образом количественные данные сравнивались между собой, сопоставлялись с аналогичными данными после проведения информационных, мотивационных или обучающих мероприятий и т.д.

Результаты исследования специалиста Б показали, что уровень развития организационной культуры в компании "Забава" значительно выше, чем в компании "Стиль". Сотрудники компании "Забава", занимавшиеся внешним PR холдинга, в большинстве своем принимали близко к сердцу неудачи холдинга и негативную информацию в его адрес, в то время как сотрудники компании "Стиль" не интересовались новостями холдинга и считали главным точное исполнение своих обязанностей и своевременную оплату труда, независимо от того, в какой компании осуществляется их работа.

Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста Б, состояла в том, что сотрудники компании "Забава", лично заинтересованные в успехе холдинга и любых его проектов, готовы были буквально "ночевать" на рабочих местах и работать в выходные дни. Они нередко собирали экспертные группы для выработки наиболее эффективных способов выполнения совместных заданий с компанией "Стиль". Работа в группах часто затягивалась до позднего вечера, сотрудники "Забавы" предлагали много творческих путей решения задачи, выступали с личными инициативами. Когда они приглашали на такие группы сотрудников "Стиля", те отказывались принимать участие в каких-либо занятиях, не связанных напрямую с их должностными обязанностями. Вскоре сотрудники "Забавы" поняли, что "Стиль" способен вести деловую коммуникацию только посредством служебных записок и, защищенный формальными отписками, проявляет полное равнодушие по поводу возможного провала совместного проекта. Разница в личностной включенности сотрудников двух компаний в успех совместного проекта, по мнению специалиста Б, делала практически невозможным их дальнейшее сотрудничество.

Рекомендации. Специалист Б предложил руководству холдинга X проведение информирующих мероприятий с сотрудниками компании "Стиль", тренингов по развитию организационной культуры в компании, а также частичную замену штата компании (увольнение тех

сотрудников, которые в анкетном опросе и наблюдении не проявили никаких признаков идентификации своих целей с целями компании и работали в компании исключительно на основании формальных обязанностей).

Итог: Как видно из кейса, исследователи А и Б изучали одну и ту же проблему. Но, в зависимости от того, как каждый из них понимал организационную культуру (что показала процедура операционализации), у них получились совершенно разные исследования. Замеры специалиста А показали, что организационная культура в компании "Стиль" значительно более развита по сравнению с компанией "Забава". В свою очередь, исследование специалиста Б, напротив, показало большую развитость организационной культуры компании "Забава". Два разных понимания организационной культуры - две разных операционализации - два разных результата - совершенно разные советы по управлению компаниями.

Вопросы по кейсу:

1. Рекомендации какого специалиста кажутся вам более эффективными?
2. Если бы у вас была возможность решать, какому специалисту вы доверили бы пост HR-директора холдинга?
3. Как, на ваш взгляд, следовало поступить руководству холдинга X, когда специалисты А и Б предоставили свои отчеты?
4. Почему результаты исследований и рекомендации специалистов так сильно отличались?

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.

Темы докладов по дисциплине:

1. Демографические изменения в рабочей силе: новые способы управления в условиях

разнообразия.

2. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера.
3. Практика применения типологий личности в изучении организационного поведения.
4. Роль эмоционального интеллекта в деятельности специалиста и менеджера.
5. Творческий интеллект (креативность) в системе интеллектуальных способностей специалиста и менеджера.
6. Индивидуальный стиль: понятие и условия формирования.
7. Влияние эмоций и настроения на организационное поведение.
8. Эмоциональная саморегуляция и самоконтроль: сходство и различия.
9. Организационные программы и индивидуальные методы преодоления стресса.
10. Потенциальные последствия неудовлетворенности работой: «абсентеизм», эгоистическое поведение, снижение результативности и добровольное увольнение.
11. Организационная приверженность: значение, основные типы и формирование.
12. Виды предубеждений и их влияние на организационное поведение.
13. Соотношение мотивов и потребностей: функции в организационном поведении.
14. Организационная справедливость как фактор повышения мотивации.
15. Организационная социализация: освоение правил игры.
16. Формальные и неформальные рабочие группы: различия в механизмах влияния на организационное поведение.
17. Ролевое поведение в рабочей группе: разнообразие ролей.
18. Влияние групповых норм на эффективность работы.
19. Факторы групповой сплоченности и ее влияние на организационное поведение.
20. Отличие современной самоуправляемой команды от традиционной рабочей группы.
21. Виртуальные команды: особенности взаимодействия и управления.
22. Особенности вербальных и невербальных коммуникаций.
23. Регулятивная функция коммуникации: умение убеждать.
24. Эффекты межличностного восприятия: «ореола», новизны, стереотипизации и др.
25. Харизматическое лидерство: требования к лидеру и условия возникновения.
26. Факторы становления и способы поддержки организационной культуры.

6.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для подготовки к зачету:

1. Сущность организационного поведения.
2. Принципы организационного поведения.
3. Модели организационного поведения.
4. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации.
5. Этапы становления и развития организационного поведения.
6. Сущность и место организационного поведения в системе наук об управлении. Организационное поведение и менеджмент.
7. Связь организационного поведения с философией, психологией, социологией, социальной психологией, культурологией.
8. Элементы структуры организационного поведения. Составляющие организационного поведения.
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.
13. Основные этапы развития теории организационного поведения как этапы ведущей составной части организационной культуры.
14. Формирование группового поведения в организации. Потребности в групповом объединении.

15. Формальные и неформальные группы. Достоинства и проблемы неформальных групп. Стадии формирования неформальных групп.
16. Виды и структуры групп в социально-экономической организации.
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.
23. Характеристика основных моделей общения сотрудников организации.
24. Современная смена традиционных парадигм организационного поведения.
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.
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.
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.
47. Развивающаяся модель организационного поведения.
48. Принципы построения организационных моделей.
49. Методы исследования организаций.
50. Мотивация индивидуального труда.
51. Мотивация группового труда.
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 современной России – 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.
60. Теория трансакционного (трансактного) 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)
Обязательная аудиторная работа			
Выполнение тестового задания	12	1	12
Практикум (Решение задач, кейсов)	3	6	18
Посещение занятий	2	8	16
Активная работа на занятии (Вопросы для обсуждений)	3	4	12
Обязательная самостоятельная работа			
Подготовка доклада	12	1	12
Дополнительная аудиторная и самостоятельная работа (премиальные баллы)			
Выступление на конференции по теме дисциплины	10	1	10
Участие в творческом конкурсе (фестивале) по теме дисциплины	20	1	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. Организационное поведение [Текст] : учебник для вузов: рекомендовано учебно-методическим объединением ВУЗов России / Е. П. Истомина [и др.]. - СПб. : Андреевский издательский дом, 2014. - 263 с.
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>
2. 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>
3. Латфуллин, Г.Р. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для вузов, 2-е издание, дополненное и переработанное/
<https://ibooks.ru/reading.php?productid=344659>

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» не предусмотрено.

7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

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

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

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

Особенностью данного курса является его комплексный характер, учитывающий различные аспекты изучаемой проблематики.

Проблемный характер изложения призван способствовать более активному включению в учебный процесс, в ходе которого происходит анализ наиболее распространенных проблемных ситуаций организационного поведения, влияющих на качество работы и определяются возможные пути их устранения. Предложенный тестовый материал поможет определить потенциальные возможности и слабые стороны, что даст надёжный ключ для самокоррекции и самосовершенствования.

Моделирование различных ситуаций организационного поведения, их анализ, выполнение упражнений, фиксирующих практическое усвоение учебной информации направлены на качественное преобразование уровня профессиональной компетентности по данному аспекту жизнедеятельности.

Лекционный курс организационного поведения должен строиться таким образом, чтобы, приступая к изучению нового раздела, студенты знали, какие вопросы ранее изученного материала будут использованы при изучении нового. Каждая лекция должна носить проблемный характер. Студенты должны привлекаться к постановке проблемы, к поиску путей ее решения, обоснованию каждого утверждения. Используемые методы должны ориентировать будущего специалиста на их усвоение и применение в будущей профессиональной деятельности.

В начале каждой лекции необходимо уяснить цель, которую лектор ставит перед собой и перед студентами. Необходимо ориентировать студентов на сравнение того, что он слышит на лекции с тем, что им было изучено ранее, укладывать новую информацию в собственную, уже имеющуюся у него систему знаний. По ходу лекции целесообразно подчеркивать новые термины, выяснять их смысл и особенность использования в процессе анализа проблематики организационного поведения и решения конкретных задач развития личности или группы в организации.

Успех занятия во многом зависит от уровня готовности, настроив студентов на активное освоение изучаемой информации, что актуализирует задачу изначальной психологической подготовки студентов к процессу обучения по данной дисциплине. Каждая тема должна быть направлена на отработку определенных теоретических положений и умений их использования в процессе выполнения конкретных заданий, и тесно взаимосвязано с другими вопросами, выносимыми на занятия.

Практическое занятие должно ориентировать студента на организацию самостоятельной работы, а также коллективного творческого взаимодействия. С этой целью на каждом занятии под контролем преподавателя предусматривается возможность выполнения индивидуальной и коллективной творческой работы студентов, организации дискуссии и выступлений по итогам проведённого анализа. Во время выполнения любой работы студент может обратиться к преподавателю с вопросом, получить на него ответ. Сам процесс организации самостоятельной работы на занятии должен служить образцом организации самостоятельной деятельности студента. Очень полезна организация самостоятельной работы со взаимопроверкой студентами работ друг друга. Это развивает умение осуществлять контроль и коррекцию результатов своего собственного труда.

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 том числе в формах:

- дискуссий, кейс-стади;

- письменного домашнего задания (аналитической работы);
- выполнение тестового задания;
- подготовки мультимедиа-презентации.

Любая форма самостоятельной работы требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, наконец, уметь вести дискуссии.