

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

**«Основы поведения продюсера в
профессиональной деятельности»**

Наименование ОПОП: Продюсер кино и телевидения

Специальность: 55.05.04 Продюсерство

Форма обучения: заочная

Факультет: медиатехнологий

Кафедра: проектной деятельности в медиаиндустрии

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 академ. час. / 3 зач.ед.

в том числе: контактная работа: 14,4 час.

самостоятельная работа: 93,6 час.

Вид(ы) текущего контроля	Семестр (курс)
активная работа на занятии (вопросы для обсуждений) практикум	2, 3
выполнение контрольного теста	2, 3
подготовка и презентация аналитических работ	2, 3
посещение занятий	2, 3
Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
зачет с оценкой	3

Рабочая программа дисциплины «Основы поведения продюсера в профессиональной деятельности» составлена:

— в соответствии с требованиями Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования — Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - специалитет по специальности 55.05.04 Продюсерство (приказ Минобрнауки России от 01.08.2017 г. № 734)

— на основании учебного плана и карты компетенций основной профессиональной образовательной программы «Продюсер кино и телевидения» по специальности 55.05.04 Продюсерство

Составитель(и):

Благова И.Ю., доцент кафедры проектной деятельности в медиаиндустрии, к.э.н.

Рецензент(ы):

Леонтьева К.Ю., доцент, канд. экон. наук

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

Рабочая программа дисциплины одобрена Советом факультета экранных искусств

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

Н. Л. Горина

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 поведения личности в профессиональной деятельности продюсера, современных форм и методов воздействия на поведение, принципов формирования групп, объединенных едиными целями; применение методов воздействия на организационное поведение в деятельности продюсера теле- и радиопрограмм, способствующего повышению эффективности управления в кино и телеиндустрии

Задачи дисциплины:

- изучить основные понятия, раскрывающие сущность профессионального поведения в организации;
- раскрыть принципы, методы, нормы взаимодействия работников организации и подразделений;
- характеризовать модели поведения в организации;
- выявить особенности развития профессионального поведения в продюсерской деятельности;
- сформировать навыки диагностики факторов внутренней и внешней среды организации и оценки их влияния на профессионального поведение в продюсерской деятельности;
- сформировать навыки диагностики поведения людей в продюсерской деятельности;
- сформировать навыки управления трудовым поведением людей в процессе профессиональной деятельности.

1.2. Место и роль дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к обязательной части 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 кино- и телепредприятиями

Управление персоналом

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

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

Универсальные компетенции

УК-3 — Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1 — Выбирает стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией, использует способы мотивации участников команды с учетом их личностных особенностей и организационных возможностей.

Знает: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами в продюсерской деятельности; типы организационной культуры и методы ее формирования, роли, функции и задачи продюсера в современной организации; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля в продюсерской деятельности;

Умеет: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на продюсерскую деятельность;

Владеет: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений,

организация, мотивирование и контроль) в продюсерской деятельности; методами формирования и поддержания взаимодействия в продюсерской деятельности; навыками деловых коммуникаций в продюсерской деятельности.

Общепрофессиональные компетенции

ОПК-6 — Способен руководить созданием и реализацией творческого проекта в рамках профессиональных компетенций, объединять работу субъектов творческо-производственного процесса для создания эстетически целостного художественного произведения.

ОПК-6.1 — Организует работу членов творческой группы в рамках профессиональных компетенций.

Знает: роли, функции и задачи продюсера в современной организации; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля в продюсерской деятельности;

Умеет: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в продюсерской деятельности; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач продюсерской деятельности; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.

Владеет: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в продюсерской деятельности; методами формирования и поддержания взаимодействия в продюсерской деятельности.

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

2.1. Структура и трудоемкость учебной дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 академ. час. / 3 зач.ед.

в том числе: контактная работа: 14,4 час.

самостоятельная работа: 93,6 час.

Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
зачет с оценкой	3

Распределение трудоемкости по периодам обучения:

Семестр	2	3	Итого
Лекции	0	0	0
Лекции установочные	2	0	2
Лекции с использованием ДОТ	0	2	2
Практические установочные	2	0	2
Практические с использованием ДОТ	0	6	6
Консультации	0	2	2
Самостоятельная работа	32	56	88
Самостоятельная работа во время сессии	0	5,6	5,6
Итого	36	71,6	107,6

2.2. Содержание учебной дисциплины

Раздел 1. Основы профессионального поведения в деятельности продюсера

Тема 1. 1. Основы организационного поведения в профессиональной деятельности продюсера

Предмет, объект и содержание дисциплины. Цели, задачи дисциплины и ее место в системе подготовки специалистов в продюсерской деятельности. 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 в продюсерской деятельности. Концепции организационного поведения.

Тема 1. 2. Факторы, влияющие на организационное поведение в продюсерской деятельности

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

Раздел 2. Модели организационного поведения в деятельности продюсера

Тема 2. 1. Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение) в продюсерской деятельности

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 в продюсерской деятельности.

Тема 2. 2. Формирование группового поведения в продюсерской деятельности. Лидерство в организации

Общая характеристика группы. Классификация групп. Причины образования неформальных групп в продюсерской деятельности 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 в продюсерской деятельности.

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 в продюсерской деятельности. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. 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 в продюсерской деятельности. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в продюсерской деятельности. 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) в продюсерской деятельности.

Тема 2. 3. Мотивация как основа результативности функционирования и развития в деятельности продюсера

Понятие мотивации. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Методы мотивации в продюсерской деятельности и ограниченность их 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 в продюсерской деятельности. Особенности и практика применения идей и теорий мотивации в продюсерской деятельности: система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, обогащение содержания работы.

Раздел 3. Современные проблемы управления поведением в деятельности продюсера

Тема 3. 1. Коммуникативное поведение в деятельности продюсера

Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций в продюсерской деятельности. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.

Виды коммуникаций в продюсерской деятельности. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Нисходящие и восходящие коммуникации.

Тема 3. 2. Управление конфликтами и стрессами в деятельности продюсера

Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов в продюсерской деятельности.

Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Модели конфликтов в продюсерской деятельности: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой.

Методы управления конфликтами в продюсерской деятельности. Переговоры в продюсерской деятельности. Влияние конфликта на организационное поведение.

Стресс. Причины возникновения стрессов в продюсерской деятельности. 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.

Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации.

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

Тема 3. 3. Корпоративная культура и управление поведением в деятельности продюсера. Организационное поведение в системе международного бизнеса в деятельности продюсера

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

Управление организационной культурой в продюсерской деятельности. Формирование организационной культуры в продюсерской деятельности. Поддержание организационной культуры в продюсерской деятельности. Изменение организационной культуры в продюсерской деятельности.

Влияние культуры на организационную эффективность

Национальные культуры и организационное поведение. Параметры межкультурных различий по Э. Хофстейду. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением и их применение в продюсерской деятельности.

Производительность труда и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур в продюсерской деятельности.

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 профессионального поведения в деятельности продюсера	2	0	0	2	0	0	0
1.1	Основы организационного поведения в профессиональной деятельности продюсера	2	0	0	0	0	0	0 *
1.2	Факторы, влияющие на организационное поведение в продюсерской деятельности	0	0	0	2	0	0	0 *
2	Модели организационного поведения в деятельности продюсера	0	2	0	0	4	0	6
2.1	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение) в продюсерской деятельности	0	2	0	0	0	0	2
2.2	Формирование группового поведения в продюсерской деятельности. Лидерство в организации	0	0	0	0	2	0	2
2.3	Мотивация как основа результативности функционирования и развития в деятельности продюсера	0	0	0	0	2	0	2
3	Современные проблемы управления поведением в деятельности продюсера	0	0	0	0	2	0	2
3.1	Коммуникативное поведение в деятельности продюсера	0	0	0	0	2	0	2
3.2	Управление конфликтами и стрессами в деятельности продюсера	0	0	0	0	0	0	0 *
3.3	Корпоративная культура и управление поведением в деятельности продюсера. Организационное поведение в системе международного бизнеса в деятельности продюсера	0	0	0	0	0	0	0 *

	ВСЕГО	2	2	0	2	6	0	12
--	--------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

* — тема для изучения в рамках самостоятельной работы студента

4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Лабораторные занятия по дисциплине «Основы поведения продюсера в профессиональной деятельности» в соответствии с учебным планом не предусмотрены.

5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ (СЕМИНАРЫ)

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Принципы профессионального поведения в продюсерской деятельности. Организационное поведение как системная область. Основные элементы организационного поведения в продюсерской деятельности. Концепции организационного поведения в продюсерской деятельности.	3
2	Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на организационное поведение в продюсерской деятельности. Организационная структура и формирование отношения с работниками в продюсерской деятельности.	3
3	Модели организационного поведения в продюсерской деятельности. Технократические отношения и их проекция в организационном поведении в продюсерской деятельности. Деловая игра «Разработка схем организационного поведения в продюсерской деятельности».	3
4	Функциональные отношения руководителей и подчиненных, их особенности в продюсерской деятельности. Условия эффективности авторитарной модели организационного поведения в продюсерской деятельности. Доклады студентов по теме, дискуссия.	3
5	Мотивация поведения работников в продюсерской деятельности. Опосредующее поведение в продюсерской деятельности. Мобилизующее поведение в продюсерской деятельности. Оправдательное поведение в продюсерской деятельности.	3
6	Роль и виды коммуникаций в продюсерской деятельности. Построение системы коммуникаций в продюсерской деятельности. Решение мини-кейсов. Модели конфликтов и методы управления конфликтами в продюсерской деятельности. Понятия стресса и методы борьбы со стрессами в продюсерской деятельности. Решение мини-кейсов.	3
7	Определение корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры и ее связь с организационным поведением в продюсерской деятельности. Компоненты корпоративной культуры. Решение мини-кейсов.	3
8	Внешняя адаптация организационного поведения к условиям международного бизнеса в продюсерской деятельности. Интеграция организационного поведения в продюсерской деятельности. Решение мини-кейсов.	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 «Основы поведения продюсера в профессиональной деятельности».

Предусмотрены следующие формы и процедуры текущего контроля и промежуточной аттестации:

Вид(ы) текущего контроля	Семестр (курс)
активная работа на занятии (вопросы для обсуждений) практикум	2, 3
выполнение контрольного теста	2, 3
подготовка и презентация аналитических работ	2, 3
посещение занятий	2, 3
Вид(ы) промежуточной аттестации, курсовые работы/проекты	Семестр (курс)
зачет с оценкой	3

6.1. Оценочные средства для входного контроля (при наличии)

Входной контроль отсутствует.

6.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Практические занятия по дисциплине проводятся 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".

По итогам практического занятия студенты, активно принимающие участие в практическом занятии (вне зависимости, к какой команде они относятся), получают 2 балла.

Активная работа на занятии (Вопросы для обсуждений)

Раздел 1. Основы профессионального поведения в деятельности продюсера теле- и радиопрограмм

Тема 1.1 Основы организационного поведения в профессиональной деятельности продюсера теле- и радиопрограмм

1. Организационное поведение как система взаимодействия в организации.

2. Организационное поведение как системная и междисциплинарная область.

3. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики.

4. Основные элементы организационного поведения. Концепции организационного поведения.

Тема 1.2. Факторы, влияющие на организационное поведение

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 2. Модели организационного поведения в деятельности продюсера теле- и радиопрограмм

Тема 2.1. Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)

1. Роль личности в организационном поведении. Базовые теории личности: глубинная психология, бихевиоризм, гуманистическая психология.

2. Типология личности: типология К.Г. Юнга, типология Майерс-Бригз, типология Шелдона и Кречмера.

3. Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность.

4. Процесс восприятия и оценки. Фундаментальная ошибка атрибуции.

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

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

1. 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.
2. Особенности командного подхода. Условия эффективной командной работы.
3. Понятие лидерства и его отличие от руководства. Эволюционное развитие теорий лидерства. Теории личностных качеств лидера.
4. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство.
5. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона.
6. Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.
7. 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 в деятельности продюсера

1. Понятие мотивации. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Основные направления эволюции современных теорий мотивации.
2. 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.
3. 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.
4. 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 поведением в деятельности продюсера теле- и радиопрограмм

Тема 3.1. Коммуникативное поведение в деятельности продюсера теле- и радиопрограмм.

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 в деятельности продюсера теле- и радиопрограмм

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 в деятельности продюсера теле- и радиoproграмм. Организационное поведение в системе международного бизнеса

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

Практикум (Кейс-заданий)

Практикум "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).

Практикум (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?
7. 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 зачету с оценкой

1. Сущность организационного поведения в продюсерской деятельности
2. Принципы организационного поведения в продюсерской деятельности
3. Модели организационного поведения в продюсерской деятельности
4. Факторы, оказывающие воздействие на поведение людей в организации.
5. Этапы становления и развития организационного поведения.
6. Сущность и место организационного поведения в системе наук об управлении.
7. Связь организационного поведения с философией, психологией, социологией, социальной психологией, культурологией.
8. Элементы структуры организационного поведения и составляющие организационного поведения в продюсерской деятельности.
9. Классический этап становления организационного поведения как науки.
10. Гуманистический этап становления организационного поведения как науки.
11. Социально-психологический этап развития организационного поведения как науки.
12. Основные функции организационной культуры в продюсерской деятельности.
13. Основные этапы развития теории организационного поведения.
14. Формирование группового поведения в организации. Потребности в групповом объединении в продюсерской деятельности.
15. Формальные и неформальные группы в продюсерской деятельности. Достоинства и проблемы неформальных групп. Стадии формирования неформальных групп.
16. Виды и структуры групп в продюсерской деятельности.
17. Основные составляющие процесса коммуникативной деятельности и их характеристика в продюсерской деятельности.

18. Основные характеристики общения личности в продюсерской деятельности.
19. Индивидуальное поведение в организации.
20. Содержание, функции, стороны, манера, стиль общения в продюсерской деятельности.
21. Психологические механизмы взаимопонимания в общении между персоналом в творческих проектах.
22. Структура межличностного взаимодействия и типы межличностного взаимодействия в продюсерской деятельности.
23. Диалог как организационный принцип коммуникативной деятельности персонала в продюсерской деятельности.
24. Характеристика основных моделей общения в продюсерской деятельности.
25. Психоаналитические представления о поведении. Гештальт-психологические представления о поведении.
26. Бихевиористские представления о поведении. Когнитивистское понимание поведения. Экономическо-психологический подход к поведению.
27. Основные характеристики личностных черт. Персональные диспозиции. Соотношение черт, аттитюдов и привычек.
28. Теории отдельных личностных черт: локуса контроля, уровней самооценки, поведения типа А и В, мотивации достижений, консерватизма, самомониторинга.
29. Определение лидерства. Типы лидерства в продюсерской деятельности. Лидер и руководитель.
30. Власть, лидерство и принятие управленческого решения в продюсерской деятельности.
31. Индивидуальное и групповое принятие решений в продюсерской деятельности.
32. Зависимость типа организации и организационного поведения от руководителя в продюсерской деятельности.
33. Взаимосвязь организационного поведения, организационных изменений и организационного развития в продюсерской деятельности.
34. Понятие и виды организационных изменений. Управление изменениями в продюсерской деятельности.
35. Понятие и виды конфликтов. Место и роль конфликтов в управлении социальными процессами и персоналом организации.
36. Причины организационного конфликта и его этапы в продюсерской деятельности.
37. Способы разрешения социально-психологических конфликтов как средство управления взаимоотношениями в продюсерской деятельности.
38. Стратегии разрешения конфликтов в продюсерской деятельности.
39. Психологическая характеристика основных стилей (способов) разрешения конфликтов и правила их применения в продюсерской деятельности.
40. Власть в организации. Основные формы власти в продюсерской деятельности.
41. Теории и типы лидерства.
42. Лидерство и руководство в продюсерской деятельности.
43. Управление организационным поведением в продюсерской деятельности.
44. Развивающаяся модель организационного поведения в продюсерской деятельности.
45. Принципы построения организационных моделей в продюсерской деятельности.
46. Методы исследования поведения в организации.
47. Мотивация индивидуального труда в продюсерской деятельности.
48. Мотивация группового труда в продюсерской деятельности.
49. Модели Маслоу, Врума и теории справедливости Адамса, особенности их применения в продюсерской деятельности.
50. Характеристика модели мотивации Макклеанда-Аткисона и Герцберга, особенности их применения в продюсерской деятельности.
51. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера и теория усиления мотивации Скиннера.
52. Мотивация труда в продюсерской деятельности – анализ отрицательных и положительных черт на основе российского и зарубежного опыта.

53. Управленческие коммуникации в продюсерской деятельности.
54. Преодоление социально-психологических конфликтов в продюсерской деятельности.
55. Проблемы общения и способы их преодоления в продюсерской деятельности.
56. Управление конфликтом на личном, групповом и организационном уровнях в продюсерской деятельности.
57. Переговоры как способ разрешения конфликтов в продюсерской деятельности.
58. Выживание и адаптация к внешней среде как функция организации.
59. Иерархия уровней организационной культуры в продюсерской деятельности.
60. Элементы выживания и адаптации в среде: миссия и стратегия, цели и критерии результатов деятельности, процедуры измерения организационных изменений.

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 контрольного теста	6	1	6
Активная работа на занятии (Вопросы для обсуждений) Практикум	6	4	24
Посещение занятий	5	6	30
Обязательная самостоятельная работа			
Подготовка и презентация аналитических работ	10	1	10
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. Красовский, Юрий Дмитриевич. 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>.
2. 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>
3. Теория менеджмента : в 2 ч. : учебник для студентов, обучающихся по программам высшего образования направления подготовки 38.03.02 "Менеджмент" / Е. А. Байков [и др.] ; ред. А. Д. Евменов. - Санкт-Петербург : СПбГИКиТ, 2017. - ISBN 978-5-94760-207-4. - Текст : непосредственный. Ч. 1 : Теоретические основы менеджмента (бакалавриат). - 331 с. - ISBN 978-5-94760-218-0
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>
4. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для вузов, 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. — СПб.: Питер, 2015.— 464 с.
<https://ibooks.ru/reading.php?productid=344659>
5. Профессия — продюсер кино и телевидения. Практические подходы [Электронный ресурс] : учебник / под ред. В. И. Сидоренко, П. К. Огурчикова. — Москва: Юнити 2017 г.— 711 с.
<https://ibooks.ru/reading.php?productid=26965>

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 «Основы поведения продюсера в профессиональной деятельности» 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

Учебная дисциплина направлена на формирование навыков управления поведением людей в организации, 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 для деятельности организации.

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 получить сдать Зачет с оценкой 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.