

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»

Факультет управления

Кафедра государственного и муниципального управления

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

Методические указания

к семинарским занятиям и выполнению самостоятельной работы
для обучающихся по
направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент,
направленность «Менеджмент организации»
очной и заочной формы обучения
(программа академической магистратуры)

Краснодар
КубГАУ
2019

Составитель: Ю. Г. Лесных

Теория организаций и организационное поведение : метод. указания / сост. Ю. Г. Лесных – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 69 с.

Методические указания раскрывают формы, элементы современных педагогических технологий применительно к конкретной теме учебной программы дисциплины. Содержит краткий план и примерные типовые задания, методические указания по подготовке к занятиям и выполнению заданий.

Методические указания предназначены для обучающихся очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации» очной и заочной формы обучения (программа академической магистратуры).

Рассмотрено и одобрено методической комиссией факультета управления Кубанского ГАУ, протокол № 11 от 09.12.2019.

Председатель
методической комиссии

М. А. Нестеренко

© Ю.Г. Лесных,
составление, 2019
© ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный
университет имени
И. Т. Трубилина», 2019

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития теории организации и организационного поведения характеризуется не только совершенствованием содержания объединенной самостоятельной дисциплины, актуализацией ее позиционирования в системе современных знаний, но и формированием развивающего ее комплекса организационных наук и дисциплин.

Почему совершенно разные люди объединены в единое целое? Почему в одних организациях постоянно происходят внутренние конфликты, а другие сумели их избежать? Какова структура личности, что такое цели, мотивы поведения? Как формируется характер и как это влияет на поведение индивида? Как составлять личностные карты должностей? Каковы принципы моделирования поведения в малой группе? Что значит быть лидером и каковы лидерские стратегии в организации.

Ответы на все эти и многие другие вопросы призвана дать теория организации и организационное поведение.

В представленных методических указаниях вы найдете краткий план каждой темы и рекомендации по подготовке к занятиям различной формы. А также примерные задания для овладения умениями, знаниями и навыками, предусмотренными в рамках дисциплины.

Методические указания предназначены для оказания методической помощи студентам заочного обучения направления подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность «Менеджмент организации» (программа академической магистратуры) при изучении дисциплины «Теория организации и организационное поведение».

1 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Содержание лекций

1. Природа и характеристика организации.

Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента. Предмет, цели и основные задачи дисциплины «Организационное поведение». Человек в системе современного менеджмента. Появление дисциплины «Организационное поведение» в XX веке как новый подход в обучении руководителей. Сущность и содержание труда руководителя, специалиста, работника. Управляющий и его социальная значимость. Методы, используемые в исследовании организационного поведения. Использование знаний ОП в практическом управлении организацией. Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов. Организационное поведение и другие науки, изучающие поведение личности.

2. Личность как субъект организационного поведения.

Развитие взглядов на поведение личности в организации: классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль); школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда), бихевиоризм (Д. Уотсон), школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлисберга), теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).

Сущность организации, ее виды. Цели и задачи организации. Причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения. Диалектика эффективности деятельности личности, группы, организации. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации. Формирование репутации личности как элемента жизненной стратегии. Конечный критерий эффективности личности – самореализация. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии личной и организационной эффективности. Показатели личной и организационной эффективности. Формирование привлекательного ОП. Формирование организационного поведения для создания, поддержания и развития организационной и личной репутации.

3. Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения.

Организационные основы формирования группового поведения. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм. Поведение личности в условиях группового давления.

4. Мотивация и научение.

Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ. Использование содержательных теорий мотивации. Использование процессуальных теорий мотивации. Модель мотивации. Мотивационный механизм формирования орга-

низационного поведения личности. Мотивационные побуждения. Важность внутреннего удовлетворения. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника. Влияние организационной структуры на систему мотивации. Мотивация и эффективность управления.

5. Группа как субъект организационного поведения

Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Виды групп и факторы их создания. Динамика групп. Степень сплоченности группы. Методы определения сплоченности группы. Факторы, определяющие групповое поведение в организации, групповую работоспособность.

Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разновидности формальных групп. Деловые роли в коллективе. Причины присоединения индивида к группе. Функции неформальных групп. Разновидности неформальных групп. Преимущества и недостатки неформальных групп. Управление неформальными группами и организациями. Особенности создания неформальных групп в различных организациях. Влияние неформальных групп на эффективность деятельности организации.

6. Лидерство в организации.

Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией. Сравнительный анализ моделей лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Авторитет. Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом в организациях разного типа. Проблемы формирования лидера в организации (малые, средние, крупные организации, быстрорастущие организации, организации различных форм собственности и т.п.). Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации.

1.2 Семинарские занятия

Семинарское занятие №1

Тема «Природа и характеристика организации»

Цели занятия:

Образовательная: дать представление об организационном поведении и его месте в современном менеджменте.

Развивающая: стимулировать потребность обучающегося к изучению предмета, целей и основных задач дисциплины «Теория организации и организационное поведение».

Темы для обсуждения:

1. 1. Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента.
2. 2. Предмет, цели и основные задачи дисциплины «Теория организации и организационное поведение». Появление дисциплины в XX веке как новый подход в обучении руководителей.
3. 3. Сущность и содержание труда руководителя, специалиста, работника.
4. 4. Человек в системе современного менеджмента. Управляющий и его социальная значимость.
5. 5. Методы, используемые в исследовании организационного поведения.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность и содержание труда руководителя, специалиста, работника.
2. Использование знаний ТООП в практическом управлении организацией.
3. Значение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов.

План занятия:

1 Организационная часть: проверка посещаемости, подготовка рабочего места и др.

2 Мотивация и цель занятия: что нового узнает в результате занятий, чему научится, как реализует полученные знания на практике

3 Проведение занятия:

- устный опрос;
- зачитывание и обсуждение эссе.

4 Подведение итогов:

- оценка участия обучающегося в учебном процессе на семинарском занятии

5 Домашнее задание (самостоятельная работа).

Семинарское занятие №2

Тема «Личность как субъект организационного поведения»

Цели занятия:

Образовательная: дать представление об индивидуальном поведении как основы коллективного поведения.

Развивающая: стимулировать потребность обучающегося к изучению конечного критерия эффективности личности.

Темы для обсуждения:

1. Развитие взглядов на поведение личности в организации: классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль).
2. Школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда).
3. Бихевиоризм (Д. Уотсон), школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлисберга), теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).
4. Причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации.
5. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.
6. Диалектика эффективности деятельности личности, группы, организации.
7. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии

- организации.
8. Формирование репутации личности как элемента жизненной стратегии.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Конечный критерий эффективности личности – самореализация.
2. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии личной и организационной эффективности.
3. Показатели личной и организационной эффективности.
4. Формирование организационного поведения для создания, поддержания и развития организационной и личной репутации.
5. Оценка и самооценка личности.
6. Я-концепция личности и психологические механизмы защиты.
7. Модель самоопределения личности

План занятия:

1 Организационная часть: проверка посещаемости, подготовка рабочего места и др.

2 Мотивация и цель занятия: что нового узнает в результате занятий, чему научится, как реализует полученные знания на практике

3 Проведение занятия:

- зачитывание и обсуждение докладов;
- зачитывание и обсуждение эссе;
- проверка тестовых заданий;
- устный опрос.

4 Подведение итогов:

- оценка участия обучающегося в учебном процессе на семинарском занятии

5 Домашнее задание (самостоятельная работа).

Семинарское занятие №3

Тема «Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения»

Цели занятия:

Образовательная: дать представление об основных теориях и концепциях моделирования организационного поведения.

Развивающая: стимулировать потребность обучающегося к изучению необходимости моделирования организационного поведения.

Темы для обсуждения:

1. Организационные основы формирования группового поведения.
2. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп.
3. Появление общественного мнения в группе. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм.
4. Поведение личности в условиях группового давления.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Виды групп и факторы их создания.
2. Сплоченность группы.
3. Факторы, определяющие групповое поведение в организации, групповую работоспособность.
4. Организационные основы формирования группового поведения.

План занятия:

1 Организационная часть: проверка посещаемости, подготовка рабочего места и др.

2 Мотивация и цель занятия: что нового узнает в результате занятий, чему научится, как реализует полученные знания на практике

3 Проведение занятия:

- зачитывание и обсуждение эссе;
- проведение круглого стола;
- обсуждение кейс-задания;
- устный опрос.

4 Подведение итогов:

- оценка участия обучающегося в учебном процессе на

семинарском занятии

5 Домашнее задание (самостоятельная работа).

Семинарское занятие №4

Тема «Мотивация и научение»

Цели занятия:

Образовательная: дать представление о связи мотивации и результативности организации.

Развивающая: стимулировать потребность обучающегося к изучению и пониманию зависимости между удовлетворением и производительностью.

Темы для обсуждения:

1. Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации.
2. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения.
3. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ.
4. Важность внутреннего удовлетворения.
5. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника.
6. Влияние организационной структуры на систему мотивации.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Мотивация и эффективность управления. Прикладное значение теорий мотивации.
2. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой.
3. Деньги в контексте мотивационных теорий.
4. Социальные блага в контексте мотивационных теорий.
5. Ограниченность групповых стимулирующих систем.

6. Создание эффективной системы вознаграждений в организации.

План занятия:

1 Организационная часть: проверка посещаемости, подготовка рабочего места и др.

2 Мотивация и цель занятия: что нового узнает в результате занятий, чему научится, как реализует полученные знания на практике

3 Проведение занятия:

- зачитывание и обсуждение докладов;
- зачитывание и обсуждение эссе;
- проверка тестовых заданий;
- устный опрос.

4 Подведение итогов:

- оценка участия обучающегося в учебном процессе на семинарском занятии

5 Домашнее задание (самостоятельная работа).

Семинарское занятие №5

Тема «Группа как субъект организационного поведения»

Цели занятия:

Образовательная: дать представление о формировании группового поведения в организации.

Развивающая: стимулировать потребность обучающегося к изучению организационных основ формирования группового поведения.

Темы для обсуждения:

1. Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп.
2. Динамика групп
3. Виды групп и факторы их создания.
4. Сплоченность группы.
5. Факторы, определяющие групповое поведение в организации, групповую работоспособность.
6. Основные системные факторы функционирования формальных групп.

7. Разновидности формальных групп. Деловые роли в коллективе.
8. Причины присоединения индивида к группе. Функции неформальных групп.
9. Разновидности неформальных групп. Преимущества и недостатки неформальных групп.
10. Управление неформальными группами и организациями.
11. Особенности создания неформальных групп в различных организациях.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Организационные основы формирования группового поведения.
2. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности.
3. Этапы формирования групп.
4. Появление общественного мнения в группе.
5. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм.
6. Поведение личности в условиях группового давления.

План занятия:

- 1 Организационная часть: проверка посещаемости, подготовка рабочего места и др.
- 2 Мотивация и цель занятия: что нового узнает в результате занятий, чему научится, как реализует полученные знания на практике
- 3 Проведение занятия:
 - зачитывание и обсуждение докладов;
 - зачитывание и обсуждение эссе;
 - устный опрос.
- 4 Подведение итогов:
 - оценка участия обучающегося в учебном процессе на семинарском занятии
- 5 Домашнее задание (самостоятельная работа).

Семинарское занятие №6

Тема «Лидерство в организации»

Цели занятия:

Образовательная: дать представление о лидерстве и его формах на разных этапах развития организации.

Развивающая: стимулировать потребность обучающегося к изучению роли лидерства в организации.

Темы для обсуждения:

1. Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией. Сравнительный анализ моделей лидерства.
2. Истоки и классические исследования лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Авторитет.
3. Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом Проблемы формирования лидера в организации

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства.
2. Условия неформального лидерства. Разновидности неформального лидерства.
3. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления.

План занятия:

1 Организационная часть: проверка посещаемости, подготовка рабочего места и др.

2 Мотивация и цель занятия: что нового узнает в результате занятий, чему научится, как реализует полученные знания на практике

3 Проведение занятия:

- зачитывание и обсуждение докладов;
- зачитывание и обсуждение эссе;
- проверка тестовых заданий;
- проверка кейса;
- проведение круглого стола;
- устный опрос.

4 Подведение итогов:

- оценка участия обучающегося в учебном процессе на семинарском занятии

5 Домашнее задание (самостоятельная работа).

2 САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Тема 1. Природа и характеристика организации

Общая характеристика системы наук об организации. Предмет, функции и специфика теории организации. Российские деятели и ученые, участвовавшие в становлении организационной науки. Понятие системы и сущность организации. Особенности функционирования социальной системы (организации). Классификация современных организаций.

Виды самостоятельной работы по теме

Устный опрос

Изучите основную и дополнительную литературу, конспект лекций. Будьте готовы дискутировать по следующим вопросам.

1. Что изучает теория организации?
2. Какое место занимает теория организации в системе науки управления?
3. Какое влияние оказывают организационные отношения на деятельность организации?
4. Дайте определение понятию системы и перечислите ее признаки.
5. Чем характеризуется социальная система?
6. Определите отличия между системным, комплексным и аспектным подходами в теории организации?
7. В чем сущность теории научного управления?
8. Каковы основные черты классической теории организации?
9. Какой вклад в развитие теории организации внесли А.Богданов, О. Ерманский, А. Гастев и Е. Розмирович?

Примерные темы эссе.

Изучите основную и дополнительную литературу. Подготовьте эссе, выразив в нем индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу.

1. Условия жизнеспособности организаций разных типов.
2. Единичные и объединенные формы организаций. Современные формы объединения ресурсов организаций (сетевые

организации, франчайзинг, группы компаний, стратегические альянсы, холдинги и др.).

3. Государство как организация.
4. Домашнее хозяйство как организация.

Темы докладов (с презентациями):

1. Организация как открытая система. Современные способы построения организации.
2. Современная концепция высокоэффективных организаций.
3. Виды и типы современных организаций (научающиеся, поведенческого характера, предпринимательские, виртуальные и др.).
4. Факторы и элементы проектирования организации.
5. Централизация и децентрализация (пример проектирования).
6. Сравнение традиционной организации с организацией нового типа.
7. Анализ отношений в организации и современные способы построения организации.
8. Влияние структуры организации на индивидуальное и групповое поведение.
9. Современные тенденции развития организаций (основные направления модификации организаций).
10. Признаки и качества высокоэффективных организаций. Особенности обучающихся (научающихся) организаций.

Задачи

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2), для этого нужно:

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

По результатам проделанной работы заполните таблицы:

Организация и ее характеристики

№	Основные характеристики	Функции менеджмента

Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников

Тема 2. Личность как субъект организационного поведения

Индивидуально-психологическая сторона личности. Мировоззренческая сторона личности. Социально-психологическая сторона личности. Сущность направленности личности. Потребности личности.

Личность как центр организационного поведения. Особенности личности, определяющие ее поведение: природные свойства, возрастные психологические особенности; психические процессы, свойства и состояния. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Я-концепция личности, психологические механизмы защиты. Структура сознания личности. Типология поведения личности. Деформация поведения личности. Сущность и значение восприятия. Избирательность восприятия. Стереотипы восприятия. Ситуационные факторы восприятия. Теория атрибуции. Природа, функции и основные характеристики понятия «установка» в организационном поведении. Компоненты и функции установок. Способы изменения установок. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевые конфликты. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов. Управление поведением личности для приведения в соответствие ролевого поведения.

Устный опрос

Изучите основную и дополнительную литературу, конспект

лекций. Будьте готовы дискутировать по следующим вопросам.

1. Каково современное научное определение типа характера?
2. Что представляет собой история разработки типологий характеров людей?
3. Почему первыми авторами научно обоснованных типологий характеров стали не психологи, а врачи-психиатры?
4. Какие типы характеров выделил и описал в свое время К. Юнг?
5. На чем базируется типология характеров по Э. Кречмеру?
6. Какие черты характера обнаруживаются у шизотимиков?
7. Что представляет собой циклотимический тип характера?
8. Каковы особенности параноидального типа характера?
9. В чем состояли главные аргументы критики, направленной против теории Э. Кречмера и предложенной им типологии характеров?
10. Чем отличался подход У. Шелдона к определению типов строения тела и связанных с ними типов характеров людей от подхода Э. Кречмера?
11. Что представляли собой виды строения тела и соответствующие им типы характеров по У. Шелдону?
12. Каковы основные признаки висцеротонического, соматотонического и церебро-тонического типов характера по У. Шелдону?
13. В чем проявилась противоречивость данных о связях между строением тела и характером человека?
14. Что интересует социальных психологов при изучении типологии личности?
15. Какова роль социальных инстинктов в поведении людей?

Темы докладов (с презентациями):

1. Развитие корпоративной культуры.
2. Влияние культуры на организационную эффективность.
3. Национальное в организационной культуре.
4. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения.
5. Ролевые конфликты в организации.
6. Понятие коммуникации и коммуникативная компетентность.

Примерные темы эссе.

Изучите основную и дополнительную литературу. Подготовьте эссе, выразив в нем индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу.

1. Человек как субъект социальной жизни. Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности.
2. Психологическая структура личности.
3. Основные категории личности в психологии.
4. Основные направления и проблемы изучения личности в психологии.
5. Понимание личности в рамках экзистенциально ориентированной психологии (Фромм, Франкл и др.)
6. Бихевиористский подход к пониманию личности в психологии.
7. Психоаналитический подход к пониманию личности в психологии (Фрейд, Юнг, Адлер и др.)
8. Понимание личности с позиций гуманистической психологии (Роджерс, Маслоу, Шостром)
9. Понимание личности с точки зрения транзакционного анализа (Берн)
10. Диспозиционная концепция личности (Ядов)
11. Отечественные ученые о психологическом развитии личности.
12. Социализация: понятие, содержание, механизмы и условия.
13. Проблема возрастной периодизации развития личности.
14. Вопросы формирования «Я-концепции» как результата социального развития личности.
15. Механизмы психологического развития личности (Эриксон, Эльконин, Петровский, Фельдштейн, Слободчиков).
16. Содержание социально-психологического развития человека (Пиаже, Кольберг, Селман, Дюпон и др.)
17. Социальная идентичность личности. Типы идентификации. Социально-психологические исследования формирования и развития социальной идентичности.
18. Проблема регуляции социального поведения личности. Ценностно-нормативная регуляция социального поведения.

Тест:

1. У кого американские психологи позаимствовали идею и создали бихевиоризм?

- а) Попова
- б) Ломоносова
- в) И.П. Павлова
- г) Н. Теслы

2. Кем была основана первая научная лаборатория психологических исследований в Лейпциге?

- а) Г.Гельмгольц
- б) В.Вундт
- в) З.Фрейд
- г) В.М.Бехтерев

3. Что такое Бихевиоризм?

- а) Учение о воздействии на человека
- б) Искусство применения психологии с целью обучения, воспитания и развития личности
- в) Учение о душе
- г) Способность человека отделять научные знания от ненаучных

4. Какие три фактора должны влиять на человека, что бы его мировоззрение заметно изменилось?

- а) Генетика, окружающая среда, боль
- б) Генетика, воспитание, окружающая среда
- в) Окружение, гнев, генетика
- г) Воспитание, генетика, жесткие рамки

5. Кто является основателем генетической психологии?

- а) Ж. Пиаже
- б) С.Л. Рубинштейн
- в) К. Роджерс
- г) Г. Айзенк

6. Какая из психологий изучает отдельных людей как членов социума, группы, толпы, которые организуются в определенное время и с определенной целью?

- а) социальная психология
- б) психология масс

- в) педагогическая психология
- г) психология управления

7. «Я - Концепция» является направлением?

- а) психоанализа
- б) Фрейдизма
- в) теории транзатного анализа
- г) Феноменологии

8. Представителями какой психологии являются эти люди: Г. Оллпорт, Г.А. Мюррей, К. Роджерс, А. Маслоу?

- а) Гуманистической
- б) Когнитивной
- в) Трансперсональной
- г) Интерактивной

9. Какая из отраслей психологий изучает психологическое развитие человека, формирование его психических процессов и состояний?

- а) генетическая психология
- б) педагогическая психология
- в) психология творчества
- г) возрастная психология

10. Что является движущей силой человеческого поведения и его деятельности?

- а) потребность
- б) воображение
- в) память
- г) мотив

11. Какой вклад в изучение психологии 20 века внес российский ученый А.Р. Лурия?

- а) автор концепции поэтапного формирования умственных действий (образов, понятий)
- б) ввел понятие о высших психических функциях как специфически человеческой, социально обусловленной форме психики, а также заложил основу культурно-исторической концепции психического развития человека.

в) Он явился одним из создателей новой области психологической науки – нейропсихологии.

г) провел цикл экспериментальных исследований, раскрывающих механизм формирования высших психических функций как процесс «вращения» высших форм орудийно-знаковых действия в субъективные структуры психики человека.

12. Какая из отраслей психологии занимается изучением физиологической основы психической деятельности?

- а) Психофизиология
- б) Медицинская психология
- в) Дифференциальная психология
- г) Военная психология

13. Какое из психологических утверждений неверно?

- а) Бессознательное – это когда супер эго не успевает проконтролировать систему ценностей
- б) Ценность – денежная оценка потребителем полезности блага
- в) Мотивация – это способ заставить делать, то что ему не нужно или нужно, через обещание дать то, что ему нужно
- г) Ценность – это цель, желание, проекция человеческих устремлений

14. Как называется метод Сократа извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов?

- а) майевтика
- б) эксперимент
- в) диалектика
- г) аналитика

15. Кто из этих ученых стал основателем феноменологии?

- а) Г. Маркузе
- б) Э. Толмен
- в) Р. Вудворте
- г) Э. Гуссерль

Задачи

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Представьте себе ситуацию, когда вы столкнулись с ролевым конфликтом, ролевой перегрузкой или ролевой неопределенностью.

1. Опишите эту ситуацию.
2. Какое ролевое давление вы испытывали в то время?
3. Что вызвало его?
4. Как вы справились с ним?

Описание.

Определите общие моменты в ситуациях.

Оценка.

1. Перечислите типы ролевых конфликтов, с которыми вы сталкивались.

2. Укажите их причины.

Рекомендации.

1. Опишите способы их преодоления.

2. Предложите дополнительные пути преодоления ролевых конфликтов.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

Ситуация: «Вы недавно стали старшим кассиром в отделении банка. У вас в подчинении находится 10 кассиров. Ваше отделение имеет самые плохие показатели работы. Вам было сказано, что если вы не сможете исправить положение в течение 2 месяцев, то будете уволены. Вы не можете позволить себе потерять эту работу. Предварительные встречи и обсуждение ваших предложений с кассирами показали, что их раздражает ваше присутствие, и они будут активно сопротивляться любым переменам». Как вы разрешите эту ситуацию?

Тема 6. Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения

Детерминизм. Бихевиоризм. Гештальтпсихология. Фрейдизм. Гуманистическая психология. Управленческая психология.

Устный опрос

Изучите основную и дополнительную литературу, конспект лекций. Будьте готовы дискутировать по следующим вопросам.

1. Психоаналитические представления о поведении.
2. Гештальт-психологические представления о поведении.
3. Бихевиористские представления о поведении.
4. Социальные установки и стереотипы поведения.
5. Когнитивистские понимание поведения.
6. Гуманистическая психология и поведение.
7. Экономическо-психологический подход к поведению человека.
8. Сознательное и бессознательное в поведении человека.

Примерные темы эссе.

Изучите основную и дополнительную литературу. Подготовьте эссе, выразив в нем индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу.

1. Динамика межличностного восприятия.
2. Специфика межличностной коммуникации.
3. Средства межличностной коммуникации.
4. Барьеры межличностной коммуникации.
5. Интеракция в системе межличностных отношений.
6. Конфликт как социально-психологический феномен.

Кейсы

«Как можно выполнить план»

Цель. Осознание последствий индивидуального поведения на эффективность работы группы и ее сплоченность.

Ситуация. Андрей Попов — мастер на заводе, производящем пластиковые контейнеры. В течение рабочего дня он должен контролировать выполнение установленной нормы выпуска продукции. При разработке норм руководство предприятия исходило из ритмичного функционирования оборудования и интенсивного труда рабочих. Если выйдет из строя автомат, не поставят своевременно сырье или заболеет кто-либо из рабочих, объем выпуска может сократиться. Примечательным является тот факт, что бригада Попова чаще других выполняет норму, когда работает в ночную смену. Сам он объясняет это тем, что ночью

начальство не мешает работе, не отвлекает его и сотрудников, поэтому ночью можно произвести больше продукции, чем днем. Перевыполнение норм руководством завода поощряется, а невыполнение, как правило, влечет за собой «вызов на ковер» или лишение премии. Главный инженер завода регулярно проводит встречи с бригадами для обсуждения норм выработки, при этом на мастеров оказывается жесткое давление с целью заставить их выполнять эти нормы. Андрей предпочитает лишний раз не объясняться с начальством, поэтому время от времени прибегает к маленьким хитростям, которые, если о них станет известно, могут доставить ему серьезные неприятности. Например, когда дела идут особенно плохо, он заимствует часть продукции со склада отдела контроля качества и сдает ее как произведенную своей бригадой в отчетный период. На этот склад поступает продукция, которую контролеры оставили для дальнейшей проверки из-за незначительных дефектов. Затем она либо уничтожается, либо отгружается потребителю. По своему опыту Андрей знает, что 75% продукции, находящейся на данном складе, пригодны для отгрузки, и иногда можно достаточно точно определить, какие именно изделия лучше по качеству. Так как запасы на складе отдела контроля качества не очень тщательно регистрируются, Андрей может взять оттуда продукцию, если он уверен в том, что его бригада не выполнит норму. Иногда он даже отправляет потребителю продукцию, произведенную другой бригадой и находящуюся на данном складе. Даже если покупатель потом жалуется на качество, Андрею это ничем не грозит, так как он не отвечает за контроль качества готовой продукции.

Вопросы и задания

1. Какие виды последствий поведения руководства завода и мастера иллюстрирует приведенная ситуация?
2. Опишите возможные эффекты последствий поведения Андрея Попова.
3. Как влияет «ноу-хау» А. Попова на сплоченность бригады?

Кейс «Музыкальный квартет»

Цель. Анализ факторов, влияющих на сплоченность и эффективность групповой работы.

Ситуация. Дмитрий Кохан наблюдал, как музыканты вошли в холл и поднялись на сцену. Посещая их репетиции в течение

восьми лет, он уже знал, произойдет дальше. Они займут свои привычные места на сцене: первая скрипка слева впереди, вторая скрипка слева, виолончель сзади справа, альт спереди справа. Они настроят инструменты и будут ждать, рока импресарио объявит, что они будут репетировать, а также дату и время следующей репетиции.

Перед началом репетиции они согласовали, с какой части произведения начнут играть. После того как они играли в течение примерно шести минут, первая скрипка остановилась, и скрипач сказал, что, по его мнению, виолончель звучит немного громко. Второй скрипач тоже выразил свое мнение, и виолончелист спросил, что было в партитуре у других музыкантов в этой части композиции. «Начнем с такта 30», — сказал он.

Музыканты продолжили играть, но снова и снова кто-нибудь из них останавливался и говорил, что они играют слишком медленно или слишком громко, или спрашивал, что было на партитуре у других музыкантов. Почти всегда тон был спокойным, в голосе не было слышно недовольства. Каждый прислушивался к тому, что говорил другой. Если они думали, что какая-то тема звучит неверно, они предпочитали сыграть ее на своем инструменте, чем объяснять словами. На некоторых репетициях квартет играл без перерыва в течение 15—20 минут.

Дмитрию особенно нравились такие моменты, впрочем, как и всем, кто приходил на репетиции. Публика была обычно спокойна, хотя иногда некоторые новые посетители начинали переговариваться, когда музыканты обсуждали, как сыграть какой-то отрывок. Иногда они говорили слишком громко и мешали квартету, тогда виолончелист просил их вести себя тише.

Обычно за 10 минут до окончания репетиции музыканты интересовались, имеет ли публика какие-нибудь вопросы. Так как половину присутствовавших на репетициях составляли студенты музыкальных факультетов, было много профессиональных вопросов. Иногда спрашивали об отношении музыкантов друг к другу, их впечатлениях о турне, их мнении о некоторых композиторах, критиках, концертных залах.

Отвечая на вопросы, музыканты всегда сохраняли чувство юмора, много шутили с аудиторией, часто рассказывали истории из своей практики. Когда их спрашивали, где они лучше играют — перед публикой или в студии, они отвечали, что перед публикой.

Однажды, записываясь в Лондоне, они никак не могли сыграть прилично, но когда в помещение, где шла запись, вошел один известный виолончелист, с которым они должны были пойти на обед, они сыграли превосходно.

Когда Дима наблюдал за квартетом на концерте, он видел, что участники группы относились к своей работе очень серьезно и выглядели по-деловому. Разговоров было немного, они общались между собой с помощью мимолетных взглядов и незаметных жестов. Пока их глаза были сфокусированы на нотах, они успевали бросать время от времени взгляды друг на друга, чтобы следить за действиями своих партнеров. В действительности они не смотрели на лица друг друга во время игры, они смотрели на пальцы, используя периферийное зрение для того, чтобы видеть смычки и пальцы, особенно того музыканта, после которого была их очередь играть.

Квартет Гварнери считался одним из лучших струнных квартетов. В отличие от многих других струнных квартетов музыка квартета Гварнери описывалась не как одно конкретное звучание, а как соединение множества разных звучаний. В течение года квартет гастролировал с концертами, которые часто транслировались по телевидению и радио, записал много дисков с различными известными исполнителями. В одном из интервью Ковалев, который обычно играл первую скрипку, спросили о роли первой скрипки в струнном квартете: «Являетесь ли вы лидером при исполнении музыки, а остальные ведомыми?» Ковалев, объяснил, что исторически это было и является характерным для многих квартетов.

Традиционно считается, что лидерство первой скрипки необходимо с точки зрения общей концепции игры квартета. Точнее, первая скрипка определяет стиль, настроение и ритм игры. Люди, не сведущие в музыке, удивляются, зачем это нужно, ведь музыканты играют по партитуре. Однако знатоки музыки понимают, что в действительности произведения таких композиторов, как Моцарт и Григ, могут исполняться с использованием множества стилей, настроений и в разном темпе. По словам Стэйнхардта, в квартете Гварнери и некоторых других известных струнных квартетах первая скрипка не играла ведущей роли.

Вместо этого, существовало «равенство равных», опирающееся на безупречное мастерство каждого из музыкантов, независимость их натур, высокую степень их уверенности в собственных силах. «Лидеры нужны только в тех группах, где существуют слабые звенья», — говорил Стэйнхардт. Когда однажды музыкантов спросили, обсуждают ли они совместно пьесу перед тем, как сыграть ее, для того чтобы придумать план для достижения особенного звучания, Стэйнхардт ответил, что все происходит не так. Они решают, как должна звучать пьеса только после того, как сыграют ее и прослушают партию каждого. Игра показывает не только природу самой музыки, но и возможности исполнения каждого музыканта в данной композиции. Затем они решают, каким, по их мнению, должен быть звук. Поиск правильного решения осуществляется опытным путем.

В том же интервью, отвечая на вопрос о роли второй скрипки, Майкл Три сказал, что ее задачей является поддерживать единство всего ансамбля, когда первая скрипка играет более или менее свободно основную мелодию. Вторая скрипка тем временем также лидирует тогда, как остальные следуют им или обеспечивают фон. Тем не менее, что в квартете все инструменты важны, все играют одинаковую роль в создании общего образа. Каждый в какой-то момент играет ведущую партию, а в какой-то создает фон для солирующего инструмента.

На одной из открытых репетиций один из зрителей спросил членов квартета, могут ли они свободно изменять музыку композитора, чтобы усовершенствовать ее или привлечь слушателей. Музыканты мгновенно и без колебаний ответили: «Нет». Они считают своей обязанностью передать новым поколениям шедевры прошлого и открыть публике то, что хотел сказать композитор. Они также отметили, что их аудитория, к которой относятся постоянные посетители, студенты университетов, представители музыкальных организаций и обществ, воспринимает их музыку серьезно. Многие годы музыканты получали советы и замечания от разных артистов и дирижеров, с которыми они выступали. Некоторые из них могли показаться незначительными, например совет изменить свое положение на сцене по отношению к залу, чтобы изменить восприятие музыки аудиторией.

Члены квартета часто вспоминали своих бывших учителей, говоря о том, что они чувствуют ответственность перед ними и стараются соответствовать ожиданиям своих уже ушедших из жизни наставников. Они также чувствовали, что обязаны воспитать новое поколение музыкантов в благодарность за то, что они получили от своих учителей и наставников, отмечая при этом, что каждый из них учил по-своему, но способствовал развитию их собственной индивидуальности. Например, Николай Воронов, виолончелист, однажды сказал: «Я должен признаться, что иногда во время нашей игры у меня возникало странное ощущение, что кто-то наблюдает за мной. Меня смущал сам факт того, что я это допускаю. Иногда я чувствовал, что рядом со мной стоит Касальс, иногда это был Франк Миллер — мои учителя».

В свою очередь Ковалев считал, что совсем неважно, посещают ли учителя их как призраки или нет, интересной является мысль о том, что дух наставников живет и возрождается в каждом из музыкантов. Это похоже на кристаллизацию или фильтрацию всего того, что человек получил от окружающих за многие годы: смесь компонентов, которые затем принимают форму индивидуальности. Совершенно очевидно, что музыканты не могут принять на себя все заслуги за достижения в исполнении. Если они хорошо подготовлены и открыты для постоянного обучения и совершенствования, то в самом деле являются проводниками, через которые проходит музыка: они вынуждены признать, что существует сила, превосходящая их. Конечно же, нельзя не учитывать значения длительной совместной деятельности членов квартета. Они рассказывали, как однажды помог совет одного известного струнного квартета из Будапешта, члены которого посоветовали им на ранней стадии их карьеры не общаться друг с другом больше, чем необходимо, и сохранять независимости личной жизни.

Они последовали этому совету. Однако они также шли к выводу, что длительное сотрудничество с кем-либо требует большой преданности. Когда музыкантов спросили о том, как они решают разногласия, Дмитрий ответил: «К счастью, нам обычно удается примирить различные точки зрения, но бывают случаи, когда это не получается. К сожалению, квартет состоит из четного числа человек, поэтому ситуация «двое против двоих» заводит в тупик. Очевидно, что какая-то одна точка зрения должна

превалировать. На самом деле это не так. Эта точка зрения может быть самой разумной или убедительной в данный момент, но потом все может измениться. Урегулирование разногласий — это постоянный творческий процесс».

Вопросы и задания

1. Какие факторы обеспечивают высокую сплоченность квартета Гварнери?
2. Какие факторы влияют на высокую эффективность работы группы музыкантов?

Круглый стол

Круглый стол «Характерология: базовые концепции»

Характерология - отрасль психологии личности (иногда рассматривается как самостоятельная психологическая наука в стволе индивидуальной психологии дерева психологической науки, предмет которой характер.

Учение о характере — характерология имеет длительную историю своего развития. Важнейшими проблемами характерологии на протяжении веков было установление типов характера и их определения по его проявлениям с целью прогнозировать поведение человека в различных ситуациях. Так как характер является прижизненным образованием личности, большинство существующих его классификаций исходят из оснований, являющихся внешними, опосредованными факторами развития личности.

Вопросы для круглого стола:

1. Чем объясняется частое использование понятий «личность» и «характер» как синонимов?
2. В чем состоят различия в объеме и содержании понятий «личность» и «характер»?
3. Что представляет собой история научных исследований характера по Н. Д. Левитову?
4. Каков вклад древнегреческого философа Теофраста в изучение характеров людей?
5. Какая связанная с характером проблема активно обсуждалась учеными в XVIII и.?
6. Что представляли собой исследования характера, проводимые в XIX и XX вв.?

7. Как современные ученые определяют характер?
8. Каково происхождение слова «характер»?
9. Сколько существует черт характера и их индивидуальных проявлений у разных людей?
10. Почему практически невозможно отыскать даже двух людей с совершенно одинаковыми характерами?
11. Каковы основные положения концепции характера по С. Л. Рубинштейну?
12. В чем заключалась разница в употреблении понятий «личность» и «характер» в научных трудах психологов из разных стран мира в первой половине XX в.?
13. Что имеют в виду, когда говорят о культурно-исторической обусловленности характеров людей?
14. Что такое эпохальные (исторические), социально-типичные, культурно-специфические и индивидуальные черты характера?
15. Каковы основные причины смещения описаний темпераментов и характеров людей?
16. В чем проявляются различия, существующие между характером и темпераментом?
17. Какие трудности возникают при разделении темперамента и характера?
18. Какого рода вопросы возникают при распределении черт характера по группам (их классификации)?
19. Что представляют собой волевые, деловые и коммуникативные черты характера?
20. В чем выражаются мотивационные и инструментальные черты характера?
21. Что такое базисные и ситуационные черты характера?
22. Какие черты характера называют первичными и вторичными?
23. В чем проявляются нормальные и аномальные черты характера человека?
24. Что такое акцентуированные черты характера?
25. О каких чертах личности можно утверждать, что они являются общими для личности и характера человека?
26. В чем выражается устойчивость (типичность) сочетаний черт характера у людей?
27. Для чего в науке и в реальной жизни необходимо знать типы характеров людей?

28. Каково общее состояние психологического учения о типах характеров?
29. Каковы научные основания построения современных типологий характеров?
30. Какие вопросы следует ставить и решать, оценивая научную обоснованность тех или иных типологий характеров?

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

1. Проанализируйте приведенные в таблице должности с точки зрения объема власти, которую они могут иметь в своих организациях, и проранжируйте их по этому принципу.
2. Обоснуйте свою точку зрения (письменно).

Основы власти в организации

Наименование должности	Ранги (объем власти) — экспертная оценка	Основы власти – групповое решение
1. Генеральный директор небольшой фирмы		
2. Медсестра в больнице		
3. Специалист отдела кадров крупной компании		
4. Оператор ПЭВМ в известной фирме		
5. Надомный ремесленник		
6. Секретарь генерального директора известной компании		
7. Бухгалтер в поликлинике		
8. Профессор в университете		
9. Исследователь в известной лаборатории		
10. Региональный менеджер по продажам крупной торговой фирмы		

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2). Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне.

Возможные способы воздействия:

- предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом;
- вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям;
- обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики;
- предоставьте группу самой себе.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Тесты

1. Проанализируйте и выберите правильный ответ.

Человек развивается как личность благодаря такой функции общения, как:

- а - стилистическая.
- б - прагматическая.
- в - внутриличностная.
- г - коммуникативная.

2. Проанализируйте и выберите правильный ответ.

Противоречие, возникшее в процессе взаимодействия в сочетании с негативными эмоциональными переживаниями является:

- а - саботаж.
- б - конфликт.
- в - бойкот.

3. Проанализируйте и выберите правильный ответ.

Какой из аргументов к личности коммуникатора, на ваш взгляд, более убедительный и почему?

- а - Это говорила моя тетя.
- б - Я узнал это от нашего начальника.
- в - Да каждый умный человек так говорит.
- г - Передавала «Свобода».
- д - Было по 1 программе.

4. Проанализируйте и выберите правильный ответ.

Податливость человека давлению группы и принятие им группового мнения, которого он первоначально не разделял, проявляющееся в изменении его поведения и установок, называется

- а - конформность.
- б - интериоризация.
- в - подражание.
- г - самоопределение личности в группе.

5. Проанализируйте и выберите, о какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- в) модель «выигрыш»;
- г) модель «проигрыш»;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

Тема 4. Мотивация и научение

Инверсия эмоций и сублимация (формирование доминирующей мотивации). Фрустрация. Удовлетворение потребностей. Положительные раздражители. Положительное подкрепление. Установки. Теории научения. Выбор типа обучения.

Эссе

1. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом.
2. «ХУ» - теория Д.Макгрегора и сфера ее применения в системах трудовой мотивации.
3. Стимулы и методика стимулирования.
4. Теория потребностей К. Альдерфера и сфера ее применения.
5. Японский опыт мотивации труда, положительные и отрицательные стороны.
6. Процессуальные теории мотивации.
7. Теория иерархии потребностей А.Маслоу, ее достоинства и недостатки.
8. Оплата труда в России и зарубежом (сравнительный анализ).
9. Теория мотивационных потребностей Д.Макклелонда, ее достоинства и недостатки.
10. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.

Устный опрос

1. Составьте тезаурус понятий по теме.
2. Приведите примеры мотивационных переменных.
3. Каковы психологические механизмы развития мотивации?
4. Назовите классические труды в области психологии мотивации.
5. Каковы возможные основания классификации мотивов?
6. Раскройте содержание законов научения, сформулированных Э.Торндайком.
7. Какова связь эмоций и мотивов?
8. Каковы основные идеи теории влечения?
9. Какие мотивационные переменные изучались в экспериментах бихевиористов?
10. Представьте анализ какой-либо экспериментальной программы изучения установок в рамках бихевиоризма.

Темы докладов (с презентациями):

1. Основные мотивационные теории.
2. Содержательные теории мотивации и условия их использования.
3. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
4. Двухфакторная модель мотивации Ф.Герцберга.
5. Теория Мак-Клелланда: потребности власти, успеха и соучастия.

6. Выделение трех групп потребностей в теории К.Альдерфера: потребности существования, связи и роста (саморазвития).
7. Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации и их значение для организационного поведения.

Тест:

1. Укажите верное определение понятия «мотивация»:

1. совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с определенным уровнем добросовестности
2. совокупность внутренних и внешних сил, побуждающих человека к деятельности
3. совокупность сил, придающих деятельности человека направленность
4. все ответы правильные

2. Укажите, что из перечисленного не может быть использовано в качестве стимулов:

1. обещания
2. действия
3. предметы
4. нет правильного ответа

3. Укажите составляющие внешней мотивации:

1. стремление к завершению работы
2. правила поведения людей
3. стремление к познанию
4. все ответы правильные

4. Укажите составляющие внутренней мотивации:

1. стремление к достижению
2. распоряжения
3. оплата труда
4. нет правильного ответа

5. Укажите верную схему мотивационного процесса:

1. возникновение потребностей – осуществление действий – получение вознаграждения
2. определение направления действий – поиск путей устранения потребностей – осуществление действий за получение вознаграждения
3. осуществление действий – получение вознаграждения – поиск путей устранения потребностей
4. нет правильного ответа

6. Укажите факторы, усложняющие мотивационный процесс:

1. изменчивость мотивационного процесса
2. неочевидность мотивов
3. различное влияние мотивов на различных людей
4. все ответы правильные

7. Укажите неверное утверждение по отношению к мотивации:

1. потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии
2. одинаковые мотивы могут по-разному влиять на различных людей
3. мотивационный процесс не зависит от того, какие потребности инициируют его
4. мотивы невозможно «вычлениить» в явном виде

8. Укажите неверное утверждение по отношению к мотивации:

1. потребности более высокого уровня удовлетворяются большим числом способов, чем потребности нижнего уровня
2. одинаковые мотивы одинаково влияют на различных людей
3. потребности между собой находятся в сложном динамическом взаимодействии
4. мотивы невозможно «вычлениить» в явном виде

9. К какой теории мотивации относятся следующие предпосылки:

Если одна потребность удовлетворяется, то на ее место выходит неудовлетворенная потребность; удовлетворенные потребности не мотивируют людей ?

1. теория Альдерфера
2. теория Маслоу
3. теория МакКлелланда
4. теория Герцберга

10. Если работники концентрируют свое внимание на оплате работы, на условиях труда, большое значение придают удобству на рабочих местах, то следует удовлетворять в основном:

1. физиологические потребности
2. потребности безопасности
3. социальные потребности
4. потребности признания

Тема 10. Группа как субъект организационного поведения

Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Теории группообразования. Виды групп и факторы их создания. Условия достижения синергетического эффекта в группе. Межгрупповая динамика. Сплоченность группы, методы определения степени сплоченности группы. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе. Поведение личности в условиях группового давления. Основные системные факторы функционирования формальных и неформальных групп. Разновидности формальных и неформальных групп. Рабочие группы как формы функционирования личности в организации.

Устный опрос

Изучите основную и дополнительную литературу, конспект лекций. Будьте готовы дискутировать по следующим вопросам.

1. Каков порядок организации коммуникационного пространства в организации?

2. Что представляет из себя коммуникативная сеть организационной культуры?
3. Какие коммуникативные стили с точки зрения адекватности обратной связи и открытости вы знаете?
4. Какова природа конфликтов при взаимодействии в организации и их значение?

Темы докладов (с презентациями):

1. Социологический подход к поведению.
2. Свойства личности и поведение.
3. Типология трудового поведения.
4. Коучинг, как метод развития персонала организации.

Примерные темы эссе.

Изучите основную и дополнительную литературу. Подготовьте эссе, выразив в нем индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу.

1. Виды манипулятивного воздействия в межличностных отношениях.
2. Конфликтное взаимодействие.
3. Группа как социально-психологический феномен.
4. Лидерство как социально-психологический феномен.
5. Руководство как социально-психологический феномен.
6. Социометрия как метод изучения внутригрупповой динамики.
7. Теория поля Курта Левина.
8. Внушение как социально-психологический феномен .
9. Заражение как социально-психологический феномен
10. Подражание как социально-психологический феномен как социально-психологический феномен.
11. Убеждение как социально-психологический феномен.
12. Феномен группового давления. Эксперимент Аша.
13. Социально-психологические характеристики малых групп.
14. Социально-психологический климат: основные характеристики.
15. Внутригрупповая динамика.
16. Социометрия как метод изучения внутригрупповой динамики.

Кейс.

Задание 1

Сара Росс после 12 лет работы в бухгалтерии «Шарп Петролеум Компани» («Sharp Petroleum Company»), получив повышение, была назначена начальником сектора бухгалтерского учета розничных продаж.

Сара не до конца еще ознакомилась с деятельностью подразделения, как от покупателя поступила жалоба в офис. Сара знала, как пользоваться техническим оборудованием бухгалтерии, но не имела практического опыта в этой области. Поэтому она иногда не могла ответить на текущие вопросы, возникающие у девушек, работающих на бухгалтерской технике. В результате девушки привыкли обращаться с подобными вопросами к начальнику сектора производственного бухгалтерского учета, и Сара не сумела этого предотвратить.

Постепенно подчиненные Сары перестали уважать её и с любой проблемой обращались напрямую к начальнику сектора производственного бухучета. Сара попыталась вернуть утраченный авторитет, более тщательно проверяя их работу, но психологический климат в группе и эффективность ее работы от этого пришли в еще больший упадок. Блэк, заведующий управлением, и его начальник, главный контролер, узнав о недовольстве служащих и большой текучести в управлении, сочли работу Сары неудовлетворительной. Некоторые служащие при опросе заявили, что они понимают в работе больше, чем Сара. В результате было принято решение слить сектор производственного бухучета и сектор учета розничных продаж, руководителем объединенного сектора назначить начальника сектора производственного бухучета, к которому подчиненные Сары обращались за помощью, а Сару назначить на руководящую должность и канцелярии с тем же окладом, что и на прежнем месте.

Вопросы по ситуации:

Допустило ли руководство ошибки по отношению к Саре? Какие?

Правильное ли решение приняло руководство компании? Почему?

Какое бы решение Вы приняли и почему?

Задание 2 «Этапы развития группы»

Цель.

Приобрести навыки анализа роли и поведения руководителя группы на различных этапах ее развития. Задание.

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

Таблица - Поведение руководителя на различных этапах развития группы

№	Этапы развития группы	Поведение руководителя
1	Формирование	
2	Бурление	
3	Нормирование	
4	Выполнение работ	
5	Расформирование	

Варианты поведения руководителя.

1. Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы.
2. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет.
3. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе.
4. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами.
5. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности.
6. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами.
7. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы.
8. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем.
9. Устраняет внутригрупповые конфликты.

Тест:

- 1) Что такое группа?
 - а) Дружеская компания
 - б) Люди, которые стремятся к достижению поставленной общей цели
 - в) Существующие в едином пространстве и в единое время объединение людей, взаимодействующих в совместной

деятельности и вступающих в определенные деловые и межличностные отношения

г) Компания людей, вступающих в деловые отношения

2) Предпочтение своей этнической группы, проявляющееся в восприятии и оценке жизненных явлений сквозь призму ее традиций и ценностей – это...

а) национализм

б) фаворитизм

в) патриотизм

г) этноцентризм

3) Как называются группы, которые создаются по инициативе некоторых или одного участника?

а) Формальные

б) Глобальные

в) Неформальные

г) Условные

4) Сколько человек может входить в малую группу?

а) от 2 до 8

б) от 2 до 15

в) от 3 до 40

г) от 2 до 30-45

5) Столкновение противоположно направленных организационных позиций индивидов или групп безотносительно к целям друг друга – это...

а) организационный конфликт

б) внутригрупповой конфликт

в) внутригрупповой спор

г) организационный спор

б) Что является высшей целью социальной коллективности?

а) Создание условий для раскрытия индивидуальности каждого члена общества

б) Распределение функций каждому члену общества

в) Значительно быстрое достижение поставленной цели

г) Формирование маленьких групп людей, которые занимаются, каждый своей деятельностью

7) Какая бывает структура группы?

- а) Диагональная
- б) Вертикальная
- г) Круговая
- г) Массивная

8) Пассивное, некритичное принятие господствующего порядка, норм, ценностей, традиций, законов – это...

- а) манипуляция
- б) внешнегрупповая дискриминация
- в) конформизм
- г) альтруизм

9) Какой лидер может самостоятельно в любой момент прийти к власти?

- а) Неформальный
- б) Формальный
- в) Ситуативный
- г) Коммуникабельный

10) Какие качества членов группы приводят к высоким результатам деятельности группы в целом?

- а) Пассивность, коммуникабельность, доброта
- б) Доброта, самостоятельность, отзывчивость
- в) Отзывчивость, коммуникабельность, твердость характера
- г) Коммуникабельность, независимость, самостоятельность в работе

Тема 12. Лидерство в организации

Теория черт, или «Теория великих людей». ситуационная теория лидерства. системная теория лидерства. Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль лидерства. Попустительский стиль лидерства.

Устный опрос

Изучите основную и дополнительную литературу, конспект

лекций. Будьте готовы дискутировать по следующим вопросам.

1. Понятие власть
2. Сущность лидерства
3. Основные теории лидерства
4. Концепция атрибутивного лидерства
5. Концепция харизматического лидерства
6. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений
7. Авторитет руководителя как формального лидера
8. Псевдоавторитет
9. Сущность ответственности руководителей
10. Виды ответственности руководителя

Кейс

«Подготовка лидера» (с использованием метода театральной лаборатории)

Цели:

- получить возможность освоения роли лидера в организации;
- оценить собственные компетенции организационного лидерства.

Задание.

Организируйте и исполните сценическую постановку на 3–10 минут (в зависимости от временных ресурсов).

Оцените основные компетенции менеджера и лидера на основе анализа организации постановки.

Составьте «портрет» лидера организации.

Этапы работы.

Сформируйте рабочие группы по 4–6 человек в каждой.

Дайте каждой группе одну организационную ситуацию - текст для постановки.

Дайте задание на организацию постановки. Постановочная часть:

- создание замысла — идеи постановки;
- оформление образов и распределение ролей (образ роли - закодированная партитура, которую предстоит развить);
- создание сюжета (структуры-канвы действия);
- сценарная работа (соорганизация исполнителей во времени и пространстве, мизансценическое решение связей и отношений действующих лиц);

- репетиция (экспериментирование и пробы до принятия окончательного решения);
- показ-исполнение.

Индивидуальная работа:

- рефлексия (анализ проделанной работы);
- оценка собственных компетенций (как менеджера и как лидера);

Работа в мини-группах:

- анализ проделанной работы;
- определение компетенций, которые проявил каждый член группы в организации постановки;
- определение компетенций, которых явно не доставало в вашей работе.

По результатам рефлексии в аудитории нарисовать «портрет» лидера организации, используя таблицу.

Таблица - Лидер в организации

№	Компетенция менеджера	Компетенция лидера

2. По результатам выполнения задания и заполнения таблицы в аудитории происходит групповое обсуждение и анализ полученных результатов.

Темы докладов (с презентациями):

1. Теории лидерских качеств.
2. Теории лидерского поведения.
3. Теории ситуационного лидерства.
4. Харизматическое лидерство.
5. Преобразующее лидерство.
6. Основные концепции в этике и культуре управления.
7. Выступление на совещании и собрании.
8. Отношение предпринимателей к силовому давлению.

Круглый стол «Лидерство»

Лидерство руководителя и лидерство компаний. Источники и критерии лидерства компаний. Роль лидерства и культуры в формулировании стратегии. Роль лидерства и культуры в процессе

слияния и приобретения организаций. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах. Выводы по подбору и развитию лидеров.

Вопросы для круглого стола:

1.Какая теория лидерства, на ваш взгляд, наиболее реалистично отражает действительность и имеет наибольшую прогностическую ценность? Обоснуйте свою позицию.

2.В лидерстве и руководстве, на ваш взгляд, больше общего или различного? Обоснуйте свою позицию.

3.В конкурентной модели лидерство позиционируется как психологический феномен, более приемлемый для мужской роли.

4.С вашей точки зрения, руководитель вашей организации практикует теорию X или Y? Обоснуйте свое суждение. Приведите примеры.

5.При каких условиях исследователи употребляют термины «директивный стиль, коллегиальный стиль, разрешительный стиль»? Почему? Обоснуйте свое суждение.

6.Назовите 5 признаков, благодаря которым вы могли бы идентифицировать, что ваш руководитель практикует попустительский стиль управления.

7.Назовите основные направления зарубежных исследований лидерства.

8.В чем сущность интерпретационного подхода организационной психологии лидерства?

9.Чем трансформационное лидерство отличается от транзакционного?

10.Назовите признаки развития психологии лидерства в отечественных социальных науках.

11.Сравните концепции лидерства В.И. Румянцевой, Р.Л. Кричевского и Г.С. Никифорова.

12.Назовите социально-психологические различия личности успешных лидеров и лидеров-неудачников.

13.Почему именно детство играет значительную роль в выборе сценария победителя или неудачника? Обоснуйте свое суждение.

14.Как поведение матери влияет на развитие мотивации на успех ребенка?

15.Какова связь внешней мотивации и успешности личности?

16. Какова связь между такими социально-психологическими феноменами, как подчинение лидеру и групповое давление?

17. Назовите не менее 3 психологов-исследователей, внесших вклад в изучение подчинения и конформизма.

18. Каковы основания для актуальности кросс-культурных исследований лидерства?

19. Сравните японскую и американскую модели лидерства.

20. Как связаны лидерство и власть?

21. Что означает «легитимная власть»?

22. Какие способы легитимизации присущи западным странам? России? Обоснуйте свое суждение.

23. Как современные журналисты представляют президента В.В. Путина?

Тест

1. Какие средства невербальной коммуникации вы применяете

- a) Все ответы верны
- b) Кинесика
- c) Проксемика
- d) Такетика

2 На какой персональной дистанции в процессе общения вы должны находиться

- a) 120-350см
- b) 15-50см
- c) 50-120см
- d) Свыше 350см

3 В каком виде вы реализуете побудительную информацию в деловой коммуникации

- a) Все ответы верны
- b) Призыва
- c) Приказа
- d) Просьбы

4. По каким параметрам вы определите условия устойчивости организации

- a) стабильность внешней среды
- b) консервативные взгляды внешнего руководства
- c) способность к самоорганизации и прогрессивным нововведениям

d) ситуационное решение

5. Определите, как влияет усложнение хозяйственной организации на значимость ее организационных проблем

a) уменьшает

b) увеличивает

c) оставляет неизменной

d) влияет ситуационно

6. Проанализируйте и решите, в чем проявляется эффект организации

a) стабильности

b) предсказуемости

c) системности

d) развитию

Примерные темы эссе.

Изучите основную и дополнительную литературу. Подготовьте эссе, выразив в нем индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу.

1. Исследования Университета штата Огайо в области лидерского поведения
2. Исследования Мичиганского университета поведения эффективных и неэффективных лидеров
3. Системы управления Р. Ликерта
4. Матрица руководства Блейка и Моутона
5. Концепция вознаграждения и наказания
6. Заменители лидерства
7. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта
8. Источники и формы власти
9. Власть и личное влияние
10. Стратегии влияния
11. Этические аспекты использования власти
12. Баланс власти в организации
13. Образование формального и неформального лидерства
14. Понятие «формальный лидер»
15. Понятие «формальный лидер»
16. Различия лидерства и формального руководства
17. Типы неформального лидера

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ХОДЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Как работать с учебной и научной литературой

Возможны три основных способа чтения в ходе семинарских (практических) занятий.

Первый способ – артикуляция или проговаривание вслух (или почти вслух) того, что читаешь. Скорость такого чтения невелика.

Второй способ – чтение про себя, при котором речевой процесс проявлен в форме внутренней речи, т. е. без открытой артикуляции. Текст, при этом усваивается более эффективно. Способ в принципе допускает быстрое чтение.

Третий, наиболее совершенный способ чтения – тоже молча, но в условиях максимального сжатия внутренней речи, при котором она проявляется в виде коротких залпов ключевых слов и смысловых рядов, адекватно отражающих смысл текста.

Основные рекомендации по работе с книгой.

В тексте всегда есть элементы, нахождение и использование которых позволяет извлечь требуемую информацию наиболее быстро. Например, при чтении учебника, в первую очередь, отыскивается наиболее важная информация данной главы, параграфа, а она часто следует после слов: в итоге, в результате, выводы и т. д.

Попробуйте в процессе чтения мысленно заглянуть вперед, представить себе, о чем будет идти речь, к какому выводу придет автор, как далее будет строиться изложение и т. д. например, если описывается одна сторона явления, то, очевидно, далее будет описана и другая и т. д. Это позволяет предварительно подготовиться к последующей информации.

Хорошим упражнением по развитию навыков «предвидения» является остановка чтения в момент, когда, по вашему мнению, заканчивается какая-то часть текста. Попробуйте предугадать содержание следующей части.

До начала чтения текста важно собрать о нем как можно больше информации, чтобы точнее представить, что можно получить из данного текста и как лучше работать с ним. Это помогут сделать название, автор, издательство, аннотация,

оглавление, предисловие и заключение. Предварительное ознакомление с книгой перед настоящим чтением позволяет сберечь время и труд.

Перед углубленным чтением любого текста (статьи, книги, конспекта, лекции перед экзаменом) сначала бегло просмотрите его целиком. При этом постарайтесь выявить основные стержневые идеи, наиболее крупные части и логику их изложения. Лишь после такого просмотра переходите к более детальному чтению.

Перед чтением статьи или параграфа учебника попробуйте проделать следующее: прочитайте внимательно первый абзац, потом бегло просмотрите первые или последние фразы следующих абзацев (в них обычно содержится основная информация), обратите внимание на курсивы, разрядки, подзаголовочный текст и, наконец, внимательно прочтите один-два последних абзаца; постарайтесь выявить основное направление текста и его построение.

3.2 Ведение записей в ходе освоения дисциплины при самостоятельной работе обучающихся

Существует несколько **форм записей**, но любая форма записи не даст нужного результата, если не будет пробуждать мысли того, кто ее ведет, если отсутствует активная работа ума и формирование своих выводов из прочитанного.

Введение записей мобилизует наряду со зрительной памятью, также и моторную память. Кроме того, у человека, систематически ведущего записи изучаемой литературы, создается свой фонд материалов для быстрого повторения и мобилизации накопленных знаний.

Записи могут носить различный характер: план, выписки, тезисы, аннотирование, конспектирование, реферирование.

1. План – наиболее краткая форма записи. Это перечень вопросов, рассматриваемых в книге или статье. План обычно раскрывает структуру произведения, логику автора, способствует лучшей ориентации в содержании.

Так, составленным планом можно воспользоваться, чтобы вспомнить прочитанное или быстро отыскать в книге нужное место. Представление об основных пунктах плана дает оглавление

книги, поэтому во многих случаях наименования глав и разделов можно использовать в качестве пунктов. Составление плана приучает логически мыслить, вырабатывать умение сжато и последовательно излагать суть вопроса в письменной и устной форме.

В целом развернутый план дает гораздо большее представление о произведении, его основных идеях, задачах, которые в нем решаются. Он может включать положения, замечания, собственные мысли студента.

Важно знать, что составление планов помогает вырабатывать способность к отвлеченному, абстрактному мышлению, но наибольшую пользу составление плана даст подготовленным лицам, которые бывают достаточно лишь взглянуть на перечень основных вопросов, чтобы воспроизвести содержание прочитанного.

2. Тезисы – более сложная и совершенная форма записи, чем составление плана.

Это сжатое изложение основных мыслей прочитанного произведения или подготовляемого выступления. Особенностью тезисов является их утвердительный характер.

Различают простые и сложные, развернутые тезисы. Если записывают только утверждение чего – либо, такой тезис называют простым, а сложным тезисом будет выражение главной мысли, содержащее, кроме утверждения, еще и краткое ее доказательство.

Тезисы по содержанию очень близки к **конспекту**, но конспект носит более описательный характер, и его положения не столь категоричны, как в тезисах. Кроме того, конспект представляет собой более полную форму записи.

3. Выписки – это записи текста из книги: теоретических положений, статистических данных, имеющих по мнению читателя важное значение.

Достоинство выписок состоит в точности воспроизведения текста книги, удобстве пользования записями при последующей работе, в накоплении обобщений и фактического материала. Выписки полезны для повторения, освежения в памяти прочитанного, для быстрой мобилизации своих знаний, когда необходимо в короткий срок вспомнить материал. Выписки выделяют из текста самое главное и тем самым помогают глубже понять его. Без них трудно обойтись при подготовке доклада,

реферата, выступления. Выписки следует рассматривать как составную часть тезисов и конспектов.

4. Аннотация – еще одна форма записи, являющаяся кратким обобщением содержания книги. Ею удобно пользоваться, если имеется намерение вернуться к изучаемому произведению. Аннотация может быть необходима и для того, чтобы не забыть о нем.

Для составления аннотации надо сначала полностью прочитать и глубоко продумать произведение. При всей своей краткости аннотация может содержать отдельные фрагменты авторского текста, а не только оценку книги или статьи.

5. Резюме очень близко к аннотации. Это запись, являющаяся краткой оценкой прочитанного материала. Различие между ними состоит в том, что аннотация сжато характеризует произведение в целом, а резюме концентрирует внимание на его выводах, главных итогах.

6. Конспект – наиболее совершенная и наиболее сложная форма записи.

Конспект представляет собой относительно подробное, последовательное изложение содержания прочитанного. На первых порах целесообразно в записях ближе держаться тексту, прибегая зачастую к прямому цитированию автора. В дальнейшем, по мере выработки навыков конспектирования, записи будут носить более свободный и сжатый характер.

Формы конспекта могут быть разными и зависят от его целевого назначения (изучение материала в целом или под определенным углом зрения, подготовка к докладу, выступлению на занятии и т. д.), а также от характера произведения (монография, статья, документ и т. п.). Если речь идет просто об изложении содержания работы, текст конспекта может быть сплошным, с выделением особо важных положений подчеркиванием или различными значками.

Конспект может быть текстуальным или тематическим.

В **текстуальном конспекте** сохраняется логика и структура изучаемого произведения, а запись ведется в соответствии с расположением материала в книге. За основу тематического конспекта берется не план произведения, а содержание какой-либо темы или проблемы.

В конспекте необходимо выделять отдельные места текста в зависимости от их значимости. Можно пользоваться различными способами: подчеркиваниями, вопросительными и восклицательными знаками, репликами, краткими оценками, писать на полях своих конспектов слова: «важно», «очень важно», «верно», «характерно».

В конспект могут помещаться диаграммы, схемы, таблицы, которые придадут ему наглядность.

Составлению **тематического конспекта** предшествует тщательное изучение всей литературы, подобранной для раскрытия данной темы. Бывает, что какая-либо тема рассматривается в нескольких главах или в разных местах книги. А в конспекте весь материал, относящийся к теме, будет сосредоточен в одном месте. В плане конспекта рекомендуется делать пометки, к каким источникам (вплоть до страницы) придется обратиться для раскрытия вопросов. Тематический конспект составляется обычно для того, чтобы глубже изучить определенный вопрос, подготовиться к докладу, лекции или выступлению на семинарском занятии. Такой конспект по содержанию приближается к реферату, докладу по избранной теме, особенно если включает и собственный вклад в изучение проблемы.

3.3. Подготовка реферата

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

- 1) формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация;
- 2) развитие навыков логического мышления;
- 3) углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы,

иллюстрации, таблицы, схемы и т.д.

Правила оформления литературных источников представлены в Приложении А.

3.4. Подготовка доклада

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Цель подготовки доклада:

- 1) сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- 2) способствовать овладению методами научного познания;
- 3) освоить навыки публичного выступления;
- 4) научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Правила оформления литературных источников представлены в Приложении А.

3.5. Работа над кейс-заданием

В основе метода кейс-заданий лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия людей. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера магистрант должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.

Метод кейс-заданий разбивается на этапы:

- 1) подготовительный этап;
- 2) ознакомительный этап;
- 3) аналитический этап;

4) итоговый этап.

На первом этапе преподаватель конкретизирует цели, помогает магистранту разработать соответствующую «конкретную ситуацию» и сценарий занятия. При разработке важно учитывать ряд обязательных требований.

Пример должен логично продолжать содержание теоретического курса и соответствовать будущим профессиональным потребностям магистранта;

Сложность описанной ситуации должна учитывать уровень возможностей магистранта, т.е. с одной стороны, быть по силам, а с другой, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха;

Содержание должно отражать реальные профессиональные ситуации, а не выдуманные события и факты.

На втором этапе происходит вовлечение обучающихся в живое обсуждение реальной профессиональной ситуации. Преподаватель обозначает контекст предстоящей работы, обращаясь к компетентности магистрантов в определенной области. Знакомит магистрантов с содержанием конкретной ситуации, индивидуально или в группе. В этой методике большую роль играет группа, т.к. повышается развитие познавательной способности во время обсуждения идей и предлагаемых решений, что является плодом совместных усилий. По этой причине, ознакомление с описанием конкретной ситуации выполняется в малой группе.

Анализ в групповой работе начинается после знакомства магистрантов с предоставленными фактами, и предлагаются следующие рекомендации:

- 1) выявление признаков проблемы;
- 2) постановка проблемы требует ясности, четкости, краткости формулировки;
- 3) различные способы действия;
- 4) альтернативы и их обоснование;
- 5) анализ положительных и отрицательных решений;
- 6) первоначальные цели и реальность ее воплощения.

Результативность используемого метода увеличивается благодаря аналитической работе магистрантов, когда они могут узнать и сравнить несколько вариантов решения одной проблемы. Такой пример помогает расширению индивидуального опыта анализа и решения проблемы каждым магистрантом.

Так как анализ конкретной ситуации – групповая работа, то решение проблемы происходит в форме открытых дискуссий. Важным моментом является развитие познавательной деятельности и принятие чужих вариантов решения проблемы без предвзятости. Это позволяет магистрантам развивать умение анализировать реальные ситуации и вырабатывать самостоятельные решения, что необходимо каждому специалисту, особенно в современной рыночной экономике.

В ходе работы с кейс-заданием следует применять формы ведения записей, указанные в пункте 2.2 данных методических указаний.

3.6. Написание эссе

Эссе (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

Признаки эссе.

Наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.

Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.

В содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе магистранта — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии

навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

Титульный лист.

Введение — суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

Основная часть — теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения.

В ходе работы с кейс-заданием следует применять формы ведения записей, указанные в пункте 2.2 данных методических указаний.

Правила оформления литературных источников представлены в Приложении А.

3.7. Подготовка к тестовым заданиям

Тест – это инструмент оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Принципы эффективной подготовки к тесту.

Составить план, когда, в какой день что будете учить, разбить материал или предмет на блоки, части и учить постепенно. Когда готовитесь, лучше отметить вопросы, которые вы хорошо знаете, которые не очень хорошо знаете, которые совсем не знаете. Чтобы была картинка того, что нужно сделать. И тому, чего совсем не знаете, нужно посвятить больше времени.

Число 7 - это максимальное число объектов, которое человек может запомнить одномоментно. Т.е. лучше какую-то информацию при запоминании делить на блоки, чтоб их было не больше семи, и выстраивать между ними логическую цепочку. Чтение и запоминание текста индивидуально. Желательно сразу прочитать текст, потом выделить в нем главные мысли, потом разделить текст на части, составить план текста, выделить логическую связь между этими пунктами и потом еще раз перечитать и пересказать. Лучше не зубрить. Главное - понять смысл того, что вы читаете.

Желательно готовиться не с утра до ночи, а делать перерывы. Например, через каждый час на десять минут, через три часа на час. Желательно делать какие-то физические упражнения или пойти погулять, подышать свежим воздухом. Также важно хорошо высыпаться.

4. ПОДГОТОВКА К ЭКЗАМЕНУ

В ходе подготовке к зачету применять рекомендации по работе с учебной и научной литературой (п.3.1) и формы ведения записей, указанные в пункте 3.2 данных методических указаний.

Вопросы к экзамену

1. Природа и характеристика организации.
2. Становление теории организации и организационного поведения как научной дисциплины.
3. Управление с позиции психологии и человеческих отношений, управление с позиций науки о поведении.
4. Предмет и задачи теории организации и организационного поведения.
5. Понятие и сущность организационного поведения,
6. Основные закономерности и движущие силы, которые определяют поведение людей в условиях совместного труда и межличностного общения.
7. Основные принципы организационного поведения государственных и муниципальных служащих.
8. Методологические особенности предмета. Метод научного познания методы обыденного и художественного познания и религиозного познания.
9. Система теории организации и организационного поведения, и ее структура.
10. Природа поведения. Способности и нормы поведения.
11. Структура сознания. Потребности человека. Пирамида Маслоу.
12. Проектирование поведения. Понятие профессионализма. Признаки профессионализма. Дилеммы профессиональной морали.
13. Нормы и принципы организационного поведения: сущее и должное. Принципы служебного поведения государственного служащего.

14. Этический кодекс государственного и муниципального служащего.

15. Стадии жизненного цикла организации. Формирование. Интенсивный рост. Стабилизация. Спад. Возрождение.

16. Система организационного поведения.

17. Модели организационного поведения. Авторитарная, опекающая, поддерживающая. Люди типа «X». Люди типа «Y». бизнес модели. Власть, ресурсы, руководство. Партнерство, самоуправление. Ориентация руководства: полномочия, деньги, поддержка, работа команды.

18. Формы модели. Теория «Z» Оучи. Коллегиальная. Развивающая

19. Уровни развития личности . Уровни развития коллектива.

20. Этапы схемы процесса моделирования.

21. Технология моделирования ОП.

22. Модель центральной стратегии.

23. Модель ценностей организации.

24. Формулировки ценностей в идеологической работе.

25. Понятие личность. Личность и ее развитие в организации.

26. Социально-психологическая структура личности. Анализ социально-психологической структуры личности Айзенка

27. Структура свойств, характеризующих личность. Темперамент. Направленность, Способности. Характер. Установка личности. Умственные способности.

28. Мораль. Эмоции. Чувства. Привычки

29. Принципы прогнозирования поведения людей. .

30. Деятельность как форма взаимодействия человека с окружающей средой.

31. Личность как субъект организационного поведения.

32. Личность и ее социальная роль в организации. Установки личности. Структура социальной роли

33. Уровень притязаний личности.

34. Теория самопознания. Идеальное представление человека о себе.

35. Принцип веры. Принцип ожиданий. Принцип согласованности.

36. Восприятие ситуации. Факторы влияющие на восприятие.

37. Самопрезентация. Стратегии управления впечатлением.

38. Основные теории и концепции для моделирования

организационного поведения.

39. Теории психоанализа. Структурные элементы личности Зигмунда Фрейда.

40. Способы психической защиты.

41. Степени активности личности по Адлеру.

42. Теория типов характеров Эриха Фрома.

43. Теории бихевиоризма.

44. Теории о поведении человека в трудах В.М. Бехтерева, Ганса Айзенка, Рэймонда Кэтэлла.

45. Теории гуманистической психологии. Теории Абрахама Маслоу, Карла Роджерса, Курта Левина.

46. Персональное развитие в организации.

47. Личностный потенциал. Профессионализм. Трудолюбие и работоспособность. Нравственный потенциал.

48. Подбор и прием кандидата на работу.

49. Анализ профессиональных и личностных качеств кандидата.

50. Кэйсы. Деловые ситуации. Анкета для определения факторов отношения к труду.

51. Характер и содержание работы.

52. Общечеловеческие нормы поведения. Социальные нормы. Организационные нормы.

53. Удовлетворенность трудом. Деловая карьера. Планирование карьеры.

54. Сущность и понятие мотивации труда.

55. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Функция мотивации.

56. Теоретические основы мотивации труда. Иерархия потребностей Маслоу. Теория потребностей Макклеленанда. Двухфакторная теория Герцберга.

57. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости.

58. Разработка программ стимулирования труда. Формы оплаты труда. Системы оплаты труда. Участие работников в прибылях и управлении организации.

59. Теории научения в работах И.П. Павлова, Д.Б. Уотсона, Б.Ф. Скиннера Система поощрений и наказаний..

60. Обучение персонала в организации.

61. Адаптация персонала в организации.

62. Целевая структура организации. Целеобразование в организациях.

63. Понимание цели как планируемого результата. Цель как единство мотивов и результатов.

64. Способы формирования целей. Многократный субъект. Тактическая коалиция.

65. Уровни целеобразования. Типы целей. Телеономия. Целенаправленность. Целеустремленность.

66. Визуальный образ организации.

67. Носители целей в организации. Владельцы организации. Организация. Руководители. Персонал. Противоречия между носителями целей.

68. Группа как субъект организационного поведения.

69. Формирование группового поведения в организации. Групповая динамика. Групповое взаимодействие.

70. Формирование группы и ее основные характеристики.

71. Типы групп. Формальные группы. Неформальные группы. Процессы адаптации, интеграции, индентификации и коммуникации.

72. Структура группы. Размер и состав группы. Статус. Роли. Нормы. Сплоченность.

73. Методы формирования управленческих команд.

74. Понятие управленческая команда. Признаки определяющие наличие команды в организации. Состав. Регулярность совместной работы. Правила в команде.

75. Определение потребности в команде. Патологии в команде.

76. Мотивация руководителя на работу по командообразованию. Избегательная мотивация. Достижительная мотивация.

77. Кодекс командного поведения. Необходимые личностные качества входящих в команду людей.

78. Способы разрушения команды.

79. Лидерство в организации.

80. Теория власти и влияния. Стили управления и личные качества руководителя организации.

81. Развитие личных и управленческих качеств руководителя.

82. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.

83. Нормы этического поведения руководителя. Теория черт.

84. Теория харизматического лидерства.
85. Теория социального научения.
86. Концепция заместителей лидерства.
87. Коммуникации в организации.
88. Коммуникативное поведение в организации.
Эффективность деловой коммуникации.
89. Виды делового общения. Коммуникативная культура в деловом общении. Организация и проведение служебных совещаний.
90. Собеседование при приеме на работу.
91. Основы деловой риторики в управленческом общении. Культура речи в деловом общении. Административный речевой этикет.
92. Использование средств эмоциональной выразительности деловой речи. Особенности речевого поведения Публичное выступление.
93. Дистанционное общение. Разговор по телефону.
94. Основы невербального общения. Звуковая организация речи. Компоненты интонации: мелодика, интенсивность, длительность, темп речи, пауза и тембр голоса.
95. Функции интонации в языке: коммуникативная, выделительная, эмоциональная, модальность. Возможности использования интонации в деловом общении.
96. Культура письменной речи и административный речевой этикет.
97. Особенности языка служебных документов и служебной переписки.
98. Тон и речевой этикет писем полуофициального характера.
99. Визитная карточка, ее оформление и правила использования.
100. Основные принципы и нормы взаимоотношения сотрудника с руководителем организации.
101. История субординационных отношений в России.
102. Увольнение сотрудника.
103. Манипуляции в общении при проведении деловой беседы, деловых переговорах и общении с сотрудниками
104. Характеристика манипуляций в общении. Правила нейтрализации манипуляций.
105. Приемы стимулирующие общение. Создание

доверительных отношений в общении с деловым партнером.

106. Конфликты и их причины. Понятие конфликта. Виды конфликтов.

107. Типы конфликтных личностей. Поведенческие характеристики..

108. Модель конфликта как социального процесса.

109. Деструктивный метод разрешения конфликта.

110. Конструктивный метод разрешения конфликта.

111. Правила поведения в конфликтной ситуации.

112. Конфликтная ситуация и стресс. Управление стрессами.

113. Диалектика - искусство вести спор.. Разновидности и методы спора. Софистика. Эристика. Дискуссия. Полемика. Диспут. Дебаты.

114. Организационная культура и механизмы ее построения в организациях Модель ценностей организации Миссия организации. Визуальный образ организации. История организации. Герои организации. История организации

115. Понятие "организационная этика". Этические нормы в деятельности организации. Внутриорганизационные стандарты, регламентирующие поведение людей.

116. Западная и Восточная деловые культуры, их основные различия.

117. Эгалитаризм и коллективизм. Маскулизм и феминизм.

118. Сравнительный анализ культуры управления в странах Запада, США, Японии, России.

119. Управление поведением в международной организации. Организационная мультикультура.

120. Качества менеджера в международной организации. Глобальные навыки и глобальная точка зрения.

4 ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

2. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. Е. А. Климов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

3. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. — Москва : Дашков и К, 2017. — 232 с. — ISBN 978-5-394-01733-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93393>

4. Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М.М. Киселева. — Новосибирск : НГТУ, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/118537>

5. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

6. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Примеры оформления библиографических описаний различных источников при написании рефератов, докладов, эссе

Статья в периодических изданиях и сборниках статей:

1 Гуреев В.Н., Мазов Н.А. Использование библиометрии для оценки значимости журналов в научных библиотеках (обзор) // Научно-техническая информация. Сер.1. - 2015. - N 2. - С.8-19.

2 Колкова Н.И., Скипор И.Л. Терминосистема предметной области "электронные информационные ресурсы": взгляд с позиций теории и практики // Научн. и техн. б-ки. - 2016. - N 7. - С. 24-41.

Книги, монографии:

1 Земсков А.И., Шрайберг Я.Л. Электронные библиотеки: учебник для вузов. - М.: Либерея, 2003. - 351 с.

2 Костюк К.Н. Книга в новой медицинской среде. - М.: Директ-Медиа, 2015. - 430 с.

Тезисы докладов, материалы конференций:

1 Леготин Е.Ю. Организация метаданных в хранилище данных // Научный поиск. Технические науки: Материалы 3-й науч. конф. аспирантов и докторантов / отв. за вып. С.Д.Ваулин; Юж.-Урал. гос. ун-т. Т.2. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. - С.128-132.

2 Антопольский А.Б. Система метаданных в электронных библиотеках // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: Новые технологии и новые формы сотрудничества: Тр. 8-й Междунар. конф. "Крым-2001" / г.Судак, (июнь 2001 г.). - Т.1. - М., 2001. - С.287-298.

3 Парфенова С.Л., Гришакина Е.Г., Золотарев Д.В. 4-я Международная научно-практическая конференция «Научное издание международного уровня - 2015: современные тенденции в мировой практике редактирования, издания и оценки научных публикаций» // Наука. Инновации. Образование. - 2015. - N 17. - С.241-252.

Патентная документация согласно стандарту ВОИС:

1 ВУ (код страны) 18875 (N патентного документа) С1 (код вида документа), 2010 (дата публикации).

Электронные ресурсы:

1 Статистические показатели российского книгоиздания в 2006 г.: цифры и рейтинги [Электронный ресурс]. - 2006. - URL: http://bookhamber.ru/stat_2006.htm (дата обращения 12.03.2009).

2 Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года. - URL: <http://government.ru/media/files/41d4b737638891da2184/pdf> (дата обращения 15.11.2016).

3 Web of Science. - URL: <http://apps.webofknowledge.com/>(дата обращения 15.11.2016).

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
1.1 Содержание лекций.....	4
1.2 Семинарские занятия	7
2 САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	16
3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ХОДЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	49
3.1 Как работать с учебной и научной литературой	49
3.2 Ведение записей в ходе освоения дисциплины при самостоятельной работе обучающихся.....	50
3.3. Подготовка реферата	53
3.4. Подготовка доклада	54
3.5. Работа над кейс-заданием	54
3.6. Написание эссе	56
3.7. Подготовка к тестовым заданиям.....	58
4 ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	65
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	66

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

Методические указания

Составитель: **Лесных** Юлия Георгиевна,

Усл. печ. л. – 2,8