

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОЛОГОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра социологии

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Методические указания по изучению курса

Гуманитарный факультет

Направление подготовки 38.03.02 – Менеджмент

Профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки 39.03.01 – Социология

Профиль подготовки «Социология организаций и управления»

ВОЛОГДА

2016

Организационное поведение : методические указания по изучению курса. – Вологда: ВоГУ, 2016. – 27 с.

Методические указания составлены в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки выпускника высшей школы по специальности направления подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) – Управление человеческими ресурсами, 39.03.01 – Социология, направленность (профиль) – Социология организаций и управления и имеют цель оказать помощь студентам в организации их самостоятельной работы при изучении курса «Организационное поведение». Методические указания включают в себя характеристику основных задач курса, планы семинарских занятий, тематику докладов и рефератов, вопросы для зачета и экзамена, списки учебной и дополнительной литературы.

Методические указания предназначены для студентов очной формы обучения направления подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) – Управление человеческими ресурсами, 39.03.01 – Социология, направленность (профиль) – Социология организаций и управления.

Утверждено редакционно-издательским советом ВоГУ

Составитель: Е. Е. Трандина, канд. психол. наук, доцент

Рецензент: Н. В. Савина, канд. ист. наук, доцент кафедры
социально-культурного сервиса и туризма

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КУРСА

Цель курса – дать студентам направления подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) – Управление человеческими ресурсами, 39.03.01 – Социология, направленность (профиль) – Социология организаций и управления целостное представление об организационном поведении как отрасли знаний, сущность которой состоит в систематическом и научном анализе поведения отдельных личностей, групп, организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей работы индивидуумов, групп и организаций в целом. Курс дает представление о методологии, теоретических рамках организационного поведения, его динамике, процессах, структурах, организационном развитии и изменениях, о новых тенденциях в развитии бизнес-среды.

Изучение учебного курса «Организационное поведение» предусмотрено Государственным образовательным стандартом высшего образования Российской Федерации направления подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) – Управление человеческими ресурсами, 39.03.01 – Социология, направленность (профиль) – Социология организаций и управления по специальности. Он продолжает психологическую и управленческую подготовку студентов и в тоже время предполагает использование ранее полученных ими знаний по психологии и педагогике, теории управления и основам менеджмента. Данный учебный курс читается в 6 семестре. В результате изучения курса «Организационное поведение» студент должен:

- иметь представление специфике предмета организационного поведения, о сфере организационного поведения, о его моделях, о теориях управления процессами и людьми в организации;
- знать понятийный научный аппарат организационного поведения, основные психологические теории и направления, наиболее важные этапы развития организационного поведения;
- понимать многообразие организационных процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе, владеть системой знаний об источниках, движущих силах, факторах, механизмах организационного развития;
- уметь применять методы научной организации труда и оргпроектирования, практически использовать навыки рационализации управленческого труда;
- прогнозировать развитие организационных процессов и оценивать их состояние по потенциальным возможностям организационного развития;
- владеть навыками поведенческого маркетинга, уметь выявлять проблемы организационного поведения при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Организационное поведение как наука и учебная дисциплина

План

1. Предмет и цели организационного поведения.
2. Организационное поведение и другие дисциплины в образовании менеджера.
3. Модели организационного поведения и их практическое использование.
4. Структуры и функции организации, их классификация.
5. Эффективность организации и организационное поведение.

Творческое задание

1. Сравните четыре модели организационного поведения между собой. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?
2. Рассмотрим организацию, в которой вы работаете (учитесь). Какой модели организационного поведения придерживается руководитель организации?

Темы докладов

1. Современные проблемы менеджмента.
2. Системный и целевой подходы к организационным процессам и эффективности (на конкретном примере).

Контрольные вопросы

1. Какие проблемы современного менеджмента призвана решать дисциплина «Организационное поведение»?
2. Попробуйте сформулировать сходства и отличия дисциплины «Организационное поведение» от других дисциплин.
3. Что общего и в чем различие между функциями и целями организации?
4. Как структурные изменения экономики отдельных стран влияют на поведение людей в организации?
5. В каком направлении, по вашему мнению, развиваются модели организационного поведения?
6. Почему менеджеры должны изучить, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
7. Обсудите поддерживающую и коллегиальную модели Организационного поведения. Почему поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения распространены прежде всего в высокоразвитых странах?

Основные понятия темы

Организационное поведение, ценностные и фактические предпосылки, ситуационный подход, системный подход, парадигма, организация, миссия, модели организационного поведения.

Тема 2. Развитие теорий управления процессами и людьми в организации

План

1. Предпосылки возникновения организационного поведения.
2. Школа научного менеджмента (1885–1920).
3. Классическая школа управления (1920–1950).
4. Производственная психология и школа человеческих отношений (1930–1950).
5. Школа поведенческих наук (1950 – по настоящее время).
6. Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине 20 в.

Темы докладов

1. Исторические основы современного организационного поведения: хоторнские исследования.
2. Философия индустриального менеджмента.

Контрольные вопросы

1. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
2. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
3. На что обращали внимание критики тейлоризма?
4. Что нового в науку об управлении внес создатель теории административного управления?
5. В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?
6. Как вы думаете, почему Хоторнские исследования оказались столь значительным историческим вкладом в изучение организационного поведения?
7. Сформулируйте основные различия в подходах к оценке потенциальных возможностей производственного коллектива в свете теорий Х и Y.

Основные понятия темы

Школа научного менеджмента, административное управление, рационализация, Философия индустриального менеджмента, модель механистической организации, производственная психология, теория индивидуального поведения.

Тема 3. Организация как система

План

1. Понятие и типы организаций.
2. Организация управления.
3. Современный подход к управлению организацией

4. Жизненный цикл организации.
5. Организация и внешняя среда.

Творческое задание

1. Как компания выбирает оптимальный тип своей организационной структуры? Приведите примеры компаний с различными типами организационных структур.
2. Охарактеризуйте функциональные области внутренней среды вашей учебной или рабочей организации.

Темы докладов

1. Теории жизненных циклов организации и их значение для организационного поведения.
2. Ценностные различия механистического и органического типов организаций.
3. Современные способы построения организаций.
4. Эволюция подходов к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
5. Системный и целевой подходы к организационным процессам и эффективности.

Контрольные вопросы

1. В чем сущность понятия «организация»?
2. В чем принципиальное отличие механистического и органического типа организаций?
3. Чем матричная организационная структура отличается от дивизиональной?
4. Каковы основные этапы жизненного цикла организаций?
5. Как факторы макросреды влияют на организационное поведение?
6. Что такое макро- и микросреда организации? Какова их взаимосвязь?
7. Каковы отличия открытой системы от закрытой системы?

Основные понятия темы

Критерии классификации организаций, формальные и неформальные организации, организация с технологической доминантой, типы организационных структур, реструктуризация.

Тема 4. Процесс восприятия и управления впечатлением

План

1. Сущность и значимость восприятия.
2. Избирательность восприятия.
3. Организация восприятия.
4. Социальное восприятие.
5. Управление впечатлением.

Темы докладов

1. Роль невербального общения в социальном восприятии.
2. Механизмы социальной перцепции: стереотипизация, эмпатия, каузальная атрибуция и др.

Контрольные вопросы

1. Каковы свойства восприятия?
2. В чем заключаются физиологические основы восприятия?
3. Раскройте классификации восприятий?
4. Можно ли управлять восприятием?
5. Каков механизм социальной перцепции?

Основные понятия темы

Понятие восприятия, предметность, целостность и структурность восприятия, классификация восприятий, восприятие как действие, восприятие пространства, зрительные иллюзии.

Тема 5. Личность и установки

План

1. Представление человека о самом себе: самоуважение и самооэффективность.
2. Развитие личности и социализация.
3. Природа и основные характеристики установок.
4. Удовлетворенность трудом.
5. Преданность организации.

Темы докладов

1. Программа профессиональной и социальной социализации. Сравнение зарубежного и отечественного опыта.
2. Организационная социализация.
3. Социальная и кадровая политика организации.
4. Организационно культурные регуляторы поведения.
5. Изменение трудовых аттитюдов.

Контрольные вопросы

1. В чем причины повышения внимания к проблеме организационной социализации в современных организациях?
2. Что общего и чем отличается профессиональная карьера от карьеры социальной? Каковы закономерности карьерных линий?
3. Опишите стадии социализации.
4. Как связаны социализация и кадровая политика организации?
5. Каковы сферы действия кадровой политики? Какие из них практикуются в известной вам организации?

6. Каковы факторы и следствия удовлетворенности трудом и преданности организации?
7. От чего зависит удовлетворенность работой и на что она влияет?
8. Какие аттитюды личности наиболее значимы для изучения организационного поведения?

Основные понятия темы

Личность, параметры личности, темперамент, отношения, ценности, намерения, базисные аксиомы человеческого поведения.

Тема 6. Власть и политика

План

1. Понятие и классификации власти.
2. Политическая перспектива власти в организациях.
3. Власть и каналы власти в организации.
4. Отношения власти и подчинения.

Темы докладов

1. Виды власти в организации. Власть и авторитет.
2. Дилемма власти в теории Д.Макгрегора.
3. Статусы и действия власти.
4. Этические аспекты власти и отношение к ним в разных странах.

Контрольные вопросы

1. Какие три значения имеет власть в организации? Что такое авторитет?
2. Какие проблемы связаны с властными статусами и как они решаются в организациях?
3. В чем заключаются действия власти? Какие проблемы возникают в связи с ними и как они решаются?
4. Какая связь между типом власти и подчинения и вовлеченностью? Опишите теорию конгруэнтности власти и подчинения А.Этциони.
5. Какие классификации организационной власти существуют в организационном поведении?
6. Какие практические основания имеют теории X и Y? На чем основан их выбор?

Основные понятия темы

Власть, каналы власти, виды власти в организации, статусы власти, действия власти, отношения власти и подчинения.

Тема 7. Лидерство

План

1. Истоки и классические исследования и лидерства.
2. Общепринятые теории лидерства.
3. Новые теоретические подходы к лидерству.
4. Стили лидерства.
5. Роли и действия лидеров.
6. Навыки лидерства.

Творческое задание

1. Охарактеризуйте поведенческие теории лидерства. Как их можно использовать в практической деятельности организаций?
2. Охарактеризуйте стиль лидерства людей, известных вам по совместной деятельности или по информации, содержащейся в СМИ.

Темы докладов

1. Руководитель и лидер рабочей группы.
2. Личность и группа в организации. Ролевые конфликты.
3. Соотношение концепции лидерства и концепции власти.
4. Сравнительный анализ теорий лидерства, рассматриваемых в рамках процессного подхода.

Контрольные вопросы

3. Каково соотношение понятий «лидерство» и «руководство»? «Лидер» и «менеджер»: можно ли поставить знак равенства между этими понятиями?
4. Проанализируйте личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству, выделив их общие черты и различия?
5. Приведите достоинства и недостатки личностного подхода к изучению лидерства.
6. К каким выводам пришел в результате своих исследований Курт Левин?
7. В чем заключается сущность огайского подхода к лидерству?
8. Зависят ли заменители лидерства от типа организационной структуры организации? От уровня управления?

Основные понятия темы

Подходы к изучению лидерства, исследования Курта Левина, деспотичное лидерство, открытое, демократическое лидерство, номинальное лидерство, теории лидерства, «решетка лидерства», стили лидерства, заменители лидерства.

Тема 8. Организационная культура

План

1. Понятие и источники организационной культуры.
2. Области проявления организационной культуры.
3. Создание и поддержание культуры.
4. Влияние культуры на организационную эффективность.

Творческое задание

1. Опишите мифы и символы, являющиеся проявлением организационной культуры какой-либо компании.
2. Опишите какой-либо тип «невротической» организационной культуры реальной компании. Как эта культура проявляется в практической деятельности организации?
3. Выберите хорошо известную организацию с культурой, которая, по вашему мнению, мешает ей добиться высоких показателей. Как бы вы изменили организационную культуру этой фирмы? Приведите несколько примеров российских компаний с сильной культурой.

Темы докладов

1. Взаимодействие между организационными культурами.
2. Многоуровневая модель организационной культуры.
3. Профили организационной культуры.
4. Типы «невротической» и «здоровой» организации.
5. Методы изменения организационной культуры.

Контрольные вопросы

1. Оцените связь между культурой общества и организационной культурой.
2. Как история фирмы влияет на ее культуру?
3. Существует ли связь между управленческими ориентациями руководителя организации и ее культурой?
4. В каких областях проявляется организационная культура?
5. Проявляется ли организационная культура через классовые различия в организации? Каким образом?
6. Что отражает профиль организационной культуры?
7. Каковы побочные эффекты организационной культуры? Как они помогают организации адаптироваться к внешним условиям?

Основные понятия темы

Организационная культура, источники и области проявления организационной культуры, стратегии отбора и социализации, статусные различия, многоуровневая модель организационной культуры, доминирующая коалиция, профессиональная субкультура.

Тема 9. Теории поведения личности

План

1. Психоаналитические представления о поведении.
2. Гештальт-психологические представления о поведении.
3. Бихевиористские представления о поведении.
4. Когнитивистское понимание поведения.

Темы докладов

1. Гуманистическая психология и поведение.
2. Культурологический подход к поведению.
3. Социологический подход к поведению.

Контрольные вопросы

1. Каковы компоненты структуры личности?
2. Раскройте различные способы психологической защиты?
3. Раскройте предмет и методы гештальтпсихологии.
4. Раскройте предмет и методы бихевиоризма и необихевиоризма?
5. Теория когнитивного диссонанса.
6. Раскройте признаки социокультурных составляющих.
7. Раскройте классификацию типов социального поведения по М.Веберу.

Основные понятия темы

Структура личности, психологическая защита, вытеснение, отрицание, не-офрейдизм, гештальт-терапия, стимул, реакция, научение, генерализация, подкрепление, когнитивный диссонанс, самореализация, социальное поведение.

Тема 10. Социально-психологический климат в организации

План

1. Сущность социально-психологического климата.
2. Основные подходы к пониманию природы социально-психологического климата.
3. Факторы формирования социально-психологического климата.
4. Показатели социально-психологического климата.

Темы докладов

1. Благоприятный социально-психологический климат в организации.
2. Методы изучения социально-психологического климата коллектива.

Контрольные вопросы

1. Каковы основные подходы к пониманию сущности социально-психологического климата?
2. Как характеризуется благоприятный социально-психологический климат?

3. С помощью каких приемов можно улучшить социально-психологический климат?

Основные понятия темы

Социально-психологический климат в коллективе, факторы макросреды и микросреды, удовлетворенность трудом, показатели социально-психологического климата, формальная структура, неформальная структура.

Тема 11. Виды и классификации коммуникаций в организации.

План

1. Перспективы, исторические основания и смысл коммуникативных процессов в организациях.
2. Модель управленческих коммуникаций.
3. Межличностные коммуникации.
4. Невербальные коммуникации.

Темы докладов

1. Нисходящие коммуникации в организациях.
2. Восходящие коммуникации в организациях.
3. Интерактивные коммуникации в организациях.

Контрольные вопросы

1. Объясните концепцию «мостика» Файоля. Каковы ее преимущества и недостатки?
2. Сравните различные средства телекоммуникаций с точки зрения их эффективности для общения. Какое применение могут найти в организациях CD – ROM?
3. Почему обратная связь так важна в коммуникациях? Какие рекомендации можно предложить по эффективному использованию обратной связи?
4. Каковы основные цели и методы нисходящих коммуникаций?
5. Какие методы можно предложить для улучшения восходящих коммуникаций?
6. В чем заключаются основные цели и методы интерактивных коммуникаций?

Основные понятия темы

Техника коммуникаций, концепция Файоля, электронная почта и интеллектуальные автоответчики, невербальные коммуникации, межличностные коммуникации, нисходящие, восходящие и интерактивные коммуникации.

Тема 12. Организационное развитие

План

1. Сущность понятия «организационное развитие».
2. Типы организационного развития.
3. Цели и объекты преобразований.
4. Планирование организационного развития.

Темы докладов

1. Методы организационного развития.
2. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Контрольные вопросы

1. Каковы причины организационного развития?
2. Каковы основные подходы к организационному развитию?
3. Каковы структурные и процессуальные методы организационного развития?
4. Раскройте меры по обеспечению поддержки организационного развития?
5. Каковы задачи и методы разработки программы развития организации на этапе подготовки?

Основные понятия темы

Организационное развитие, изменение масштаба и форм деятельности, слияние или дробление, изменение технологии производственных процессов, структурный и технологический подход, кадровые перестановки, спланированное и спонтанное развитие.

Тема 13. Управление организационными изменениями

План

1. Изменения в организации и их источники.
2. Стадии развития и кризисы роста организации.
3. Стратегии выживания организации.
4. Сопротивление организационным изменениям.

Темы докладов

1. Сокращение организации.
2. Упадок и деградация организации.
3. Управление поведением в условиях изменений.

Контрольные вопросы

1. Каковы движущие силы, внешние и внутренние источники организационных изменений?

2. Какие изменения происходят на каждой из стадий жизненного цикла? Как отражаются на поведении людей организации?
3. Опишите стратегии выживания организации. Какие преимущества и недостатки они представляют для организации и ее персонала?
4. Что является противоположностью росту и развитию организации?
5. Чем характеризуется спад организации. Чем он связан с человеческими ресурсами?
6. Почему сокращение организации не всегда означает спад?
7. Каковы стратегии сокращения организации?
8. Каковы признаки упадка и деградации организации?
9. Как в организации возникает сопротивление изменениям?

Основные понятия темы

Внешние и внутренние источники организационных изменений, рационализация, профессионализация, социализация, жизненный цикл организации, кризис лидерства, автономия, контроль, выживание, адаптация, аккомодация, рост, развитие, сокращение организации, упадок и деградация организации, сопротивление организационными изменениями.

Тема 14. Мотивация: потребности, содержание и процесс работы

План

1. Понятие мотивации.
2. Подходы к трудовой мотивации.
3. Содержательные теории трудовой мотивации.
4. Процессуальные теории трудовой мотивации.
5. Современные теории трудовой мотивации.

Творческое задание

1. Оцените роль мотивации и стимулирования труда в современных условиях. Почему менеджерам необходимо знать основные подходы к мотивации работников?
2. Разработайте программу оптимального стимулирования труда на предприятии, основываясь на теориях мотивации.

Темы докладов

1. Общая и трудовая мотивация личности.
2. Удовлетворенность потребностей, мотивационная ориентация.
3. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях.
4. Особенности мотивации в разных культурах.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте понятия «мотивация», «побуждения», «потребности», «вознаграждения». Как эти понятия используются в процессе мотивации?

2. Раскройте механизм мотивации. Каково соотношение понятий «мотив» и «стимул»?
3. Охарактеризуйте основные этапы процесса мотивации.
4. Объясните связь между мотивацией, способностями работниками и результатами его деятельности.
5. Проведите сравнительный анализ содержательных и процессных теорий мотивации?
6. Каким образом культурное окружение оказывает влияние на развитие процессуальных теорий мотивации
7. Какие методы изменения поведения рассматривает теория подкрепления?
8. Охарактеризуйте связь между переменными модели Портера – Лоулера.
9. Существует ли связь между внешним вознаграждением и внутренней мотивацией?

Основные понятия темы

Мотивация положительная и отрицательная мотивация, побуждения, потребность, вознаграждения, содержательные теории мотивации, процессные теории мотивации, теория справедливости, теория постановки целей.

Тема 15. Трудовая мотивация посредством проектирования рабочего места и целеполагания

План

1. Проектирование рабочего места.
2. Качество трудовой жизни и социотехническое проектирование.
3. Целеполагание.
4. Дизайн работы и рабочих мест
5. Партисипативный менеджмент

Темы докладов

1. Методы исследования организационного поведения (составление протокола и карты наблюдений, подготовка и организация исследования методом экспертной оценки).
2. Основные направления в менеджменте, направленные на дизайн работы и рабочего места.
3. Методы организации заданий в работу (Job desing).
4. Норма управляемости и контроль.
5. Определите основные фазы целеполагания и их роль в предсказании поведения.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит основная идея каждого из трех направлений в менеджменте, которые предполагают дизайн работы и рабочих мест?
2. В чем плюсы и минусы целевого менеджмента?

3. На каких стратегических организационных принципах строится менеджмент системы оплаты и вознаграждения?
4. Какие формы и методы оплаты и вознаграждения используются в менеджменте?
5. Дайте характеристику партисипативного менеджмента. На какой эффект он рассчитан?
6. В чем различие концепций «Качество трудовой жизни» и «Социотехническое проектирование»?
7. Как изменяется размер организации (подразделения)?
8. Какие типы контроля распространены в организациях?
9. Как определить среднюю величину диапазона контроля по всей организации?

Основные понятия темы

Методология дизайна, лабораторные и полевые исследования, эксперимент, опрос, наблюдение, экспертная оценка, модификация поведения, дизайн работы и рабочих мест, система оплаты и вознаграждения, партисипативный менеджмент, организация заданий в работу(Job desing), социотехническое проектирование.

Тема 16. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением

План

1. Теоретические процессы обучения.
2. Принципы научения: подкрепление и наказание.
3. Организационная система вознаграждений.
4. Управление поведением.
5. Применение управления поведением.

Темы докладов

1. Раскройте подходы к научению.
2. Формирование поведения через поощрение.
3. Раскройте виды научения, играющие наиболее важную роль в формировании поведения человека: классический условный рефлекс, оперантное обуславливание и социальное научение.
4. Типы обучающихся организаций.

Контрольные вопросы

1. Согласны ли вы с утверждением, что научение является частью практически любой деятельности? Ответ поясните.
2. Дайте определение социального научения. Как его можно использовать для управления поведением на рабочем месте?
3. Как происходит научение при классическом мотивировании?

4. Каким образом информационные технологии играют решающую роль в современных нарождающихся организациях и будут играть такую роль в организациях будущего? Приведите примеры.
5. Как реинжиниринг помогает организациям повысить уровень качества товаров и услуг? Приведите примеры.
6. Сравните традиционные и обучающиеся организации.

Основные понятия темы

Модель научения, условно-рефлекторное научение, оперантное обуславливание, модель опосредованного научения, социальное (косвенное) научение.

Тема 17. Групповая динамика и команды

План

1. Природа групп (динамика формирования и типы групп).
2. Динамика неформальных групп.
3. Динамика формальных рабочих групп.
4. Команды в современных рабочих условиях.

Темы докладов

1. Разновидности групп в организации на примере конкретной организации.
2. Стадии формирования неформальных групп в организации.
3. Менеджмент и формирование рабочих команд.

Контрольные вопросы

1. Что такое группа? Какие существуют группы?
2. Почему люди объединяются в группы? Как взаимодействуют индивидум и группа?
3. Какова взаимосвязь между группой и организацией, частью которой эта группа является?
4. С какими проблемами приходится сталкиваться группам, состоящим из двух-трех человек? Как влияет на эффективность деятельности группы увеличение ее размера?
5. Что следует понимать под структурой группы? Охарактеризуйте ее основные элементы.
6. Каким образом неформальная группа может влиять на деятельность организации? В каких ситуациях общность интересов и целей способствует формированию группы? Приведите конкретные примеры.
7. Какие проблемы возникают при распределении ролей в группе? С чем это связано?
8. Сформулируйте правила формирования команд.

Основные понятия темы

Группы, классификация групп, структура группы, стадии развития группы, типы функций и ролей в группе, социальное воздействие, сплоченность группы, команда, эффективность команд.

Тема 18. Конфликты при взаимодействии и навыки ведения переговоров

План

1. Внутриличностный конфликт.
2. Межличностный конфликт.
3. Межгрупповое поведение и конфликт.
4. Организационный конфликт.
5. Навыки ведения переговоров.

Темы докладов

1. Роль конфликта в современной организации.
2. Методы управления рациональными и иррациональными конфликтами.
3. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.
4. Деловые переговоры: подготовка и методы аргументации.

Контрольные вопросы

1. Что такое конфликт? Какова его сущность?
2. Какова роль конфликта в современной организации?
3. Какие виды конфликтов вы знаете? Приведите примеры рациональных и иррациональных конфликтов.
4. Охарактеризуйте основные этапы процесса конфликта. На каком этапе процесса конфликта целесообразно предпринимать меры по его урегулированию?
5. Какое влияние последствия конфликта могут оказать на участвовавшие в нем стороны?
6. Какие методы разрешения конфликтов применяются на практике? Когда целесообразно использовать тот или иной метод?
7. Какова разница между арбитром и посредником в разрешении конфликтов?
8. Какую тактику используют стороны при урегулировании конфликтов в процессе переговоров? Приведите примеры подобных переговоров?

Основные понятия темы

Конфликт, виды конфликтов, теория группового конфликта М.Шерифа, основные этапы процесса конфликта, методы управления рациональными и иррациональными конфликтами, стили урегулирования конфликта, стратегии управления конфликтом, переговоры.

Тема 19. Стресс на рабочем месте

План

1. Понятие и происхождение стресса.
2. Причины стресса.
3. Эффекты стресса на рабочем месте.
4. Основные способы борьбы со стрессом.

Темы докладов

1. Стресс и фрустрация на рабочем месте.
2. Профессиональная дезадаптация.
3. Стрессоустойчивость и синдром сгорания на рабочем месте.
4. Методы урегулирования эмоционального состояния.
5. Роль организации в управлении стрессом.

Контрольные вопросы

1. Классифицируйте основные причины стрессов в организации.
2. Какова роль конфликта в возникновении стрессовой ситуации?
3. Что такое перегрузка, недогрузка и «сгорание»? Каковы их последствия?
4. Отчего возникает фрустрация? Что такое защитный комплекс личности?
5. Опишите ключевые элементы модели стресса.
6. Как связано реальное окружение с психологическим в модели стресса?
7. Оцените влияние индивидуальных различий на проявление стресса?

Основные понятия темы

Понятие стресса, модель стресса, функции защиты, методы управления стресса, эустресс и дистресс, индивидуальные особенности переживания стресса, фрустрация, защитный комплекс личности.

Тема 20. Формализация в организации

План

1. Формальные отношения и поведение в организации.
2. Формальные роли и статусы.
3. Формальная структура организации и поведение.
4. Бюрократия и поведение.
5. Девиантное поведение в организации.

Темы докладов

1. Виды отклоняющегося поведения.
2. Замещение целей организации.
3. Бюрократия и олигархия.
4. Тип власти в обществе и устройство власти в деловых организациях.

Контрольные вопросы

1. Исходя из каких соображений следует строить организационную структуру: а) по функциональному; б) по дивизиональным принципам?
2. Как разделяются функции линии и штаба в организации и почему?
3. Что такое цивилизационная бюрократия?
4. Опишите положительные и отрицательные последствия формализации в бюрократических организациях.
5. Определите, к какому типу бюрократических структур можно отнести известную вам организацию.
6. Что лежит в основе любого отклоняющегося поведения?

Основные понятия темы

Стандартизация и формализация, формальные роли и статусы, коммуникация, традиционный менеджмент, управление человеческими ресурсами, установление связей, функциональные обязанности, департаментализация, бюрократия, девиантность организационного поведения.

Тема 21. Деятельность глобального менеджера

План

1. Глобализация и организационное поведение.
2. Изменение характера конкуренции в эпоху глобализации.
3. Американский менеджмент.
4. Японский менеджмент.
5. Управленческие навыки глобального менеджера.

Темы докладов

1. Управление межкультурными различиями.
2. Стратегии управления межкультурными различиями.
3. Превращение межкультурных различий в конкурентное преимущество.

Контрольные вопросы

1. Что такое глобализация? Как проблемы глобализации экономики связаны с организационным поведением?
2. По каким направлениям развивается глобализация экономической деятельности?
3. По каким критериям можно оценить степень глобализации?
4. Как в условиях глобализации меняется характер конкуренции? Влияют ли происходящие изменения на подходы компаний к управлению межкультурными различиями?
5. На какие принципы менеджмента опираются японские и американские компании?
6. Какими способностями должен обладать глобальный менеджер?

7. Каким образом в международном бизнесе учитывается национальный фактор?
8. Почему создание глобальной корпоративной культуры встречает сопротивление со стороны персонала?

Основные понятия темы

Глобализация, глобальный менеджер, либерализация, глобальная конкуренция, глобальная интеграция компаний, американская и японская модель менеджмента, материнская и дочерняя компания, этноцентрические и полицентрические отношения, культурная сегрегация, глобальная корпоративная компания, конкурентное преимущество.

ТЕСТ ДЛЯ ЗАЧЕТА

по дисциплине «Организационное поведение»

1. К источникам организационной культуры относятся:
 - а) внешнее влияние;
 - б) структура организации;
 - в) общественные ценности;
 - г) специфические внутренние факторы;
 - д) все вышеперечисленные.
2. 1. Потребности делятся на гигиенические и мотивирующие.
2. Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться не-удовлетворению работой.
3. Мотивации, примерно соответствующие потребностям высших уровней, активно воздействуют на поведение человека.
4. Для того, чтобы мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.
Здесь изложена сущность следующей теории мотивации:
 - а) МакКлелланда;
 - б) Герцберга;
 - в) Маслоу;
 - г) Аргириса;
 - д) Ожидания;
 - е) Портера – Лоулера.
3. Невротическая организационная культура является
 - а) Харизматической;
 - б) основанной на доверии;
 - в) политизированной;
 - г) избегающей;
 - д) инновационной;
 - е) самодостаточной.

4. Независимость, индивидуальная инициатива, нововведения ставятся во главу угла в фирмах со следующей организационной культурой:

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) инновационной;
- г) креативной.

5. Руководитель фирмы равнодушен к делам фирмы. Менеджеры низших уровней стараются взять руководство фирмы на себя ввиду отсутствия четкого лидера. Это же является причиной появления различных групп и личностей, борющихся за власть. Менеджеры вступают в эту борьбу с целью упрочить свои собственные позиции; успешная деятельность фирмы никого не волнует. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:

- а) акцентированной;
- б) самодостаточной;
- в) параноидальной;
- г) политизированной;
- д) избегающей.

6. Высокая степень учета собственных интересов и пренебрежение интересами другой стороны характерно для следующего типа реакции на конфликт:

- а) соревнование;
- б) сотрудничество;
- в) участие;
- г) уклонение;
- д) поиск компромисса.

7. Смена стадий развития работника в рамках одной организации характеризует следующий вид карьеры:

- а) межорганизационный;
- б) внутриорганизационный;
- в) ступенчатый.

8. К факторам, содействующим сплоченности группы, относятся следующие:

- а) успех;
- б) общие цели;
- в) сложность вступления в группу;
- г) внешняя угроза;
- д) усиление влияния и подчинения;
- е) малочисленность;
- ж) высокая или низкая производительность.

9. Организационное поведение – ...

10. Сфера организационного поведения включает – ...

11. Организация – это...

12. Что относится к классификации организаций по основанию – формирование отношений внутри организации – (перечислить и раскрыть)

13. Что относится к классификации организаций по основанию – формы собственности и отношение к прибыли - (перечислить и раскрыть)
14. Раскройте различия лидера и руководителя (8) –
15. Власть – это...
16. Теории происхождения лидерства (перечислить и кратко раскрыть)
17. Факторы формирования социально-психологического климата (перечислить и раскрыть) –
18. Содержание организационной культуры (перечислить и раскрыть) характеристики орг.культуры (Ф.Харрис и Р.Моран) – ...
19. Модель В.Сате раскрывает процессы, посредством которых культура влияет на организационную деятельность (зачеркните ненужное):
 - а) кооперация между индивидами и частями организации;
 - б) контроль;
 - в) карьерный рост сотрудников;
 - г) лояльность организации;
 - д) оправдание своего поведения;
 - е) восприятие организационной среды.
20. Типы организационного развития (перечислить и кратко раскрыть) – ...
21. Социальная перцепция – это...
22. Механизм социальной перцепции (раскрыть).
23. Раскрыть механизмы понимания в ситуации межличностного взаимодействия, требующей не просто категоризации воспринимаемого лица, соотнесения ее с определенной группой или ролью, но и понимания, установления доверительных отношений в процессе общения – ...
24. Социальная установка – это...
25. Аргументация – это...
26. Цели и функции руководителя при деловом совещании (перечислить и раскрыть).

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

по курсу «Организационное поведение»

1. История становления учебной дисциплины «Организационное поведение».
2. Поведение в организации и методы исследования поведения индивида в организации.
3. Теории организационного поведения, различные подходы в развитии. Связь дисциплины «Организационное поведение» с другими учебными дисциплинами и науками.
4. Понятие, виды организаций. Организация как процесс и как система.
5. Сущность и значимость восприятия.
6. Восприятие человека человеком (понятие социальной перцепции, этапы, ситуации восприятия, механизмы)
7. Атрибуция. Формирование и управление впечатлениями.
8. Теории поведения личности (психоанализ, бихевиоризм, когнитивизм и т.д.).

9. Стадии развития личности, детерминанты личности.
10. Установки: понятие, компоненты, функции и изменения установок. Когнитивный диссонанс: источники, способы уменьшения, влияние на людей.
11. Удовлетворенность трудом, факторы, следствия. Преданность организации.
12. Социально-психологический климат в организации.
13. Механизм, процесс и результативность мотивации. Мотивация и стимулирование.
14. Теории мотивации (процессуальные, содержательные, современные) и их значение для управления организационным поведением.
15. Группы: определение, классификация, стадии развития.
16. Основные и ситуационные характеристики группы, групповая сплоченность. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
17. Группа и команда в организации: сходство, различие, модели развития.
18. Конфликт: понятие, структура, этапы, виды и стратегии выхода из конфликта.
19. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
20. Управление межгрупповыми конфликтами
21. Деловые совещания и переговоры.
22. Природа и классификация лидерства. Отличие лидерства и руководства.
23. Теории лидерства. Лидерство и власть.
24. Лидерство в группе и организации. Виды лидерства
25. Значение, этапы и элементы процесса коммуникации.
26. Виды и классификации коммуникаций в организации.
27. Невербальные коммуникации.
28. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
29. Аттитюды, значение и типы и система ценностей личностей.
30. Понятие и стадии жизненного цикла организации.
31. Различные классификации типов организационной культуры.
32. Источники и проявления организационной культуры. Воздействие организационной культуры на деятельность организации. Диагностика организационной культуры.
33. Управление организационной культурой (формирование, укрепление, изменения). Перспективы развития.
34. Организационное развитие.
35. Типы изменения в организациях и принципы управления изменениями.
36. Сопротивление изменениям: формы проявления, методы преодоления, принципы организационной работы.
37. Стресс: понятие, виды, этапы. Организационные и внеорганизационные факторы, вызывающие стресс.
38. Управление стрессом.
39. Социализация личности в организации.
40. Классификация девиаций в организации, факторы, способствующие девиации.

41. Сущность, состав, содержание карьеры.
42. Управление и эффективность карьеры.
43. Научающиеся организации
44. Современные проблемы: диверсификация рабочей силы.
45. Роль глобального менеджера в деятельности компании.
46. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации.
47. Деятельность глобального менеджера
48. Организационный дизайн – проектирование организаций.

ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО КУРСУ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение / Л.И. Дорофеева. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 406 с.
2. Джоунс, Г. Р. Организационное поведение: основы управления/ Г.Р. Джоунс; Дж.М. Джордж. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 460 с.
3. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 487 с.
4. Семенов, А. К. Организационное поведение / А.К. Семенов; В.И. Набоков. – Москва: Дашков и К°, 2015. – 272 с.
5. Хохлова, Т. П. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент организации" / Т.П. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр, 2015. – 508, [1] с.
6. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата: для вузов по экономическим направлениям и специальностям / под ред. С.А. Баркова. – Москва: Юрайт, 2015. – 452с.
7. Ларионов, Г. В. Организационное поведение в экономике наукоемких производств 2: (тесты) / Г.В. Ларионов. – Москва: БИБЛИО-ГЛОБУС, 2014. – 128 с.

Дополнительная учебная литература

1. Базанова, О. С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. – Москва: Лаборатория книги, 2012. – 111 с.
2. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / В.П. Басенко; Б.М. Жуков; А.А. Романов. – Москва: Дашков и Ко, 2012. – 381 с.
3. Васильев, Г. А. Организационное поведение / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. – Москва: Юнити-Дана, 2012. – 256 с.
4. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. – Москва: Дело, 1991. – 320 с.
5. Гордов, Ю. В. Организационное поведение в структуре профессиональной этики: автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. философ. наук:

- 09.00.05: защищена 31.03.12 / Гордов Юрий Владимирович. – Тула, 2012. – 23 с.
6. Горьканова, Л. Организационное поведение / Л. Горьканова; Р. Прытков. – Оренбург: ОГУ, 2011. – 242 с.
 7. Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум/ Л. Горьканова; В. Воробьев. – Оренбург: ОГУ, 2013. – 162 с.
 8. Захарова, Т. И. Организационное поведение / Т.И. Захарова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 344 с.
 9. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учебник для вузов по направлению и специальности "Менеджмент"/ Л. В. Карташова, Т. В. Никонина, Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 383 с.
 10. Козлова А. М. Организационное поведение / А.М. Козлова. – Москва: Директ-Медиа, 2013. – 229 с.
 11. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2012. – 528 с.
 12. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник для бакалавров по специальностям 080301 "Коммерция (торговое дело)", 080111 "Маркетинг" и по направлению 100700.62 "Торговое дело"/ А. А. Литвинюк. – Москва: Юрайт, 2013. – 505 с.
 13. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / И. К. Макарова. – Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. – 143 с.
 14. Обучение и развитие персонала // Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами / Л. В. Карташова. – Москва, 2010. – С. 181-198.
 15. Оксинойд, К. Э. Организационное поведение: учебник / К. Э. Оксинойд. – Москва: Кнорус, 2013. – 471, [1] с.
 16. Оценка эффективности реализации кадровых решений // Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами / Л. В. Карташова. – Москва, 2010. – С. 199-230 .
 17. Погудин, О. Творческая активность персонала и инновационная среда организации/ О. Погудин, А. Тарасов // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 1. – С. 32-40.
 18. Резник, С. Д. Организационное поведение : (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): учеб. пособие для вузов по специальностям "Менеджмент", "Управление персоналом" / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина; под общ. ред. С. Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 319 с.
 19. Резник, С. Д. Организационное поведение: учебник для вузов / С. Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 428, [1] с.
 20. Румянцева, Е. Человеческий потенциал в России: продуцирование и использование знаний / Е. Румянцева // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 4. – С. 137-142 .

21. Саралидзе, А. Новое качество человеческого капитала / А. Саралидзе, О. Доничев // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 11. – С. 66-72
22. Саубанова, Л. В. Организация управления человеческими ресурсами на предприятии / Л. В. Саубанова // Управление персоналом. – 2009. – № 1. – С. 51-52 .
23. Сергеев, А. М. Организационное поведение : тем, кто избрал профессию менеджера: учеб. пособие по специальности "Менеджмент организации" / А. М. Сергеев. – 3-е изд., стер. – Москва: Academia, 2008. – 281, [1] с.
24. Травин, В. В. Подготовка и реализация управленческих решений: [учеб.-практ. пособие] / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – [2-е изд., испр.]. – Москва: ДЕЛЮ, 2005. – 79 с.
25. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография. – Ростов-на-Дону: Южного федер. ун-т, 2011. – 426 с.
26. Формы и методы стимулирования персонала // Хачатурян, А. А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации / А. А. Хачатурян. – Москва, 2008. – С. 237-270 .
27. Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для вузов по специальности "Управление персоналом"/ С. А. Шапиро. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2012. – 251 с.

Электронные ресурсы:

1. Адаптация начинающего руководителя [Электронный ресурс]: учебный видеокейс. – Электрон. учебный видеоролик (10 файлов: 602 MB). – Санкт-Петербург: Решение: учеб. видео, 2006. – 1 электрон. опт. диск (CD-R).
2. Адаптация нового сотрудника [Электронный ресурс]: учебный видеокейс. – Электрон. учебный видеоролик (10 файлов: 602 MB). – Санкт-Петербург: Решение: учеб. видео, 2006. – 1 электрон. опт. диск (CD-R) . – (Управление человеческими ресурсами).
3. Адаптация стороннего руководителя [Электронный ресурс]: учебный видеокейс. – Электрон. учебный видеоролик (13 файлов: 607 MB). – Санкт-Петербург: Решение: учеб. видео, 2006. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – (Управление человеческими ресурсами).
4. Интервью с соискателем [Электронный ресурс]: учебный видеокейс. – Электрон. учебный видеоролик (10 файлов: 603 MB). – Санкт-Петербург: Решение: учеб. видео, 2006. – 1 электрон. опт. диск (CD-R) . – (Управление человеческими ресурсами).
5. Проблема найма бывшего сотрудника [Электронный ресурс]: учебный видеокейс. – Электрон. учебный видеоролик (10 файлов: 598 MB). – Санкт-Петербург: Решение: учеб. видео, 2006. – 1 электрон. опт. диск (CD-R) .

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Методические указания по изучению курса

Оригинал-макет – О.М. Ванчугова

Подписано в печать 29.02.2016 г. Формат 60 × 84/16.
Усл. п. л. 1,75. Тираж экз. Заказ №

РИО ВоГУ. 160000, г. Вологда, ул. С. Орлова, 6.