

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Управления персоналом и психологии»

**Методические рекомендации для
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Организационное поведение

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Нормативный срок обучения: 4 года

Форма обучения: очная

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Организация самостоятельной работы**
- 2. Методические рекомендации по выполнению курсовой работы (проекта)
(РУП не предусмотрено)**
- 3. Методические рекомендации по подготовке реферата/эссе
(РУП не предусмотрено)**
- 4. Методические рекомендации по выполнению индивидуальных домашних
заданий (РУП не предусмотрено)**
- 5. Методические рекомендации по самостоятельному изучению вопросов**
- 6. Методические рекомендации по подготовке к занятиям**
 - 6.1 Семинарское занятие №1 Тема: «Теории поведения человека в организации»
 - 6.2 Семинарское занятие №2 Тема: «Личность и организация»
 - 6.3 Семинарское занятие № 3 Тема: «Коммуникативное поведение в организации»
 - 6.4 Семинарское занятие №4 Тема: «Мотивация и результативность организации»
 - 6.5 Семинарское занятие №5 Тема: «Формирование группового поведения в организации»
 - 6.6 Семинарское занятие №6 Тема: «Анализ и конструирование организации»
 - 6.7 Семинарское занятие №7 Тема: «Управление поведением организации»
 - 6.8 Семинарское занятие №8 Тема: «Лидерство в организации»
 - 6.9 Семинарское занятие №9 Тема: «Персональное развитие в организации»
 - 6.10 Семинарское занятие № 10 Тема: «Управление нововведениями в организации»

1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п.	Наименование темы	Общий объем часов по видам самостоятельной работы (из табл. 5.1 РПД)				
		подготовка курсового проекта (работы)	подготовка реферата/эссе	индивидуальные домашние задания (ИДЗ)	самостоятельное изучение вопросов (СИВ)	подготовка к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теории поведения человека в организации	-	-	1	3	2
2.	Личность и организация	-	-	1	3	2
3.	Коммуникативное поведение в организации	-	-	1	3	2
4.	Мотивация и результативность организации	-	-	1	3	2
5.	Формирование группового поведения в организации	-	-	1	3	2
6.	Анализ и конструирование организации	-	-	1	3	2
7.	Управление поведением организации	-	-	1	3	2
8.	Лидерство в организации	-	-	1	3	2
9.	Персональное развитие в организации	-	-	1	3	2
10	Управление нововведениями в организации	-	-	1	3	2
	ИТОГО		8 (э)	10	30	20

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) (РУП не предусмотрено)

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА/ЭССЕ

3.1 Эссе содержит:

Построение эссе - это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Структура эссе.

1. *Титульный лист* (заполняется по единой форме);

2. *Введение* - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически;

На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. *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 (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ.

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.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе – использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо раскрыть, но и их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. *Заключение* - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

3.2 Оформление работы.

Работа должна быть грамотно оформлена, листы пронумерованы, воспроизводить структуру и последовательность заданий; содержать список использованных источников (приводится в конце работы), ссылки на цитируемые источники, а также дату и подпись.

Оформление работы:

Поля: сверху, снизу – 2 см, слева – 2 см, справа – 2 см.

Сноски:

Если используется цитата из журнала: автор, название статьи // название журнала, год издания, номер журнала, страницы на которых расположена статья.

Список использованной литературы оформляется в соответствии с требованиями к оформлению рефератов, курсовых, дипломных работ.

3.3 Критерии оценки реферата/эссе:

- своевременная сдача выполненных заданий – **1 балл**;
- высокий уровень выполнения творческой работы – **2 балла**;
- наличие знаний по дополнительным вопросам курса – **2 балла**.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОМАШНИХ ЗАДАНИЙ

Индивидуальные домашние задания выполняются в форме письменных исследовательских работ.

4.1 Темы индивидуальных домашних заданий.

1. Предмет теории организационного поведения.
2. Основопологающие концепции организационного поведения.
3. Элементы системы организационного поведения.
4. Модели организационного поведения.
5. Особенности организационного поведения в России.
6. Психологический портрет российского работника. Динамика его изменения.
7. Понятие личности и ее структура
8. Развитие личности и социализация
9. Современные теории личности. Типологии личностей
10. Взаимодействие человека и организации
11. Процесс восприятия и управление впечатлением
12. Критериальная основа поведения
13. Характеристика индивидуальности человека
14. Установки работников организации
15. Удовлетворенность трудом
16. Причины объединения людей в группы. Классификация групп. Стадии развития групп. Групповая динамика
17. Условия, влияющие на эффективность работы групп.
18. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав.
19. Факторы, определяющие сплоченность группы.
20. Влияние группы на организацию в целом.
21. Основные типы организационных структур и их влияние на поведение сотрудников.
22. Организационные ценности и нормы поведения.
23. Организационное проектирование.
24. Формализованные и персонифицированные отношения.
25. Модели управленческих ориентации и их исследование в системе управления организациями.
26. Методы конструирования организаций.
27. Модели организационной культуры.
28. Компоненты организационной культуры.
29. Стратегия и культура организации
30. Организационная культура и ее функции
31. Положительные и отрицательные последствия изменений во внешней и внутренней среде организации, их влияние на организационное поведение

32. Функции менеджера в управлении изменениями. Типичные ошибки менеджера в управлении изменениями, их причины
- 33 Формирование рабочих групп, реализующих инновации
- 34 Способы преодоления «инновационного барьера»
- 35 Эффективность мероприятий по предупреждению конфликтов и их разрешению.
- 37 Психосоматические последствия стресса и диагностика на их основе системы мотивации труда
- 38 Методы психогигиены стресса в управлении персоналом
- 39 Анализ организационных документов в управление стрессами.
- 40 Организационное поведение в условиях глобализации

4.2 Содержание индивидуальных домашних заданий

Цель внедрения письменных исследовательских работ в преподавании курса «Организационное поведение» заключается в: обучении студентов навыкам исследовательской деятельности, планирования, организации и контроля своей работы; развитии самостоятельности, активной позиции в обучении и интереса к предмету и профессии, творческих способностей; воспитании коммуникативных навыков, умения работать в группе, инициативности и лидерских качеств.

Написание письменных исследовательских работ студентов решает ряд задач:

- обучение студентов самостоятельному поиску и отбору учебной и специальной научной литературы по предмету;
- привитие навыков реферирования научных статей по проблематике изучаемых дисциплин;
- выработка умения подготовки рефератов, докладов, выступлений и сообщений;
- приобретение опыта выступления с докладами на семинарских занятиях;
- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний и навыков по изучаемым дисциплинам;
- приобщение студентов к решению проблемных вопросов по избранной теме работы;
- обучение студентов излагать материал в виде стройной системы теоретических положений, связанных логической последовательностью и подкрепленных примерами из практики.

В индивидуальном домашнем задании необходимо раскрыть содержание проблемы по представленной теме. Представить в виде доклада на семинарском занятии с оформлением в виде реферата.

4.3 Порядок выполнения заданий

Работа должна быть грамотно оформлена, листы пронумерованы, воспроизводить структуру и последовательность заданий; содержать список использованных источников (приводится в конце работы), ссылки на цитируемые источники. Успешное выполнение индивидуальной работы учитывается при выставлении экзаменационной оценки. Объем работы не должен превышать 10-15 страниц печатного текста.

Индивидуальная работа должна быть структурирована следующим образом:

- титульный лист;
- основная часть работы;
- список использованных источников.

Оформление работы:

Поля: вверху, снизу – 2 см, слева – 2 см, справа – 2 см.

Сноски:

Если используется цитата из журнала: автор, название статьи // название журнала, год издания, номер журнала, страницы на которых расположена статья.

Список использованных источников оформляется в соответствии с требованиями к оформлению рефератов, курсовых, дипломных работ.

При подготовке индивидуальных заданий необходимо ознакомиться с методической литературой, необходимыми публикациями в специализированных.

4.4 Пример выполнения задания

Пример оформления титульного листа реферата

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
ФГБОУ ВО «ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра Управление персоналом и психологии**

**Реферат
на тему «Лидерство в организации»**

ВЫПОЛНИЛ:
студент 1 курса направления подготовки
«Управление персоналом» Никитин Н.А.
ПРОВЕРИЛ:
к.ф.н., доцент кафедры «Управление
персоналом и психологии»
Халимулина Р.С.

Пример оформления списка использованных источников.

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение.[Электронный ресурс] – М.: Издательство: ЮНИТА-ДАНА, 2010. (ЭБС КнигаФонд).
2. Семенова Н.К., Мищенко М.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс] – М.: Издательство: Ин-т технологии и бизнеса, 2006. (ЭБС КнигаФонд).
3. Жадько Н., Чуркина М. Управленческая эффективность руководителя. [Электронный ресурс] – М.: Издательство: Альпина Бизнес Букс, 2009. (ЭБС КнигаФонд).
4. Теория управления Элтона Мэйо. [Электронный ресурс] – М.: Издательство: КГТУ, 2007. (ЭБС КнигаФонд).

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ

5.1. История становления организационного поведения

При изучении вопроса необходимо рассмотреть этапы формирования теоретических основ организационного поведения.

5.2. Понятие и виды организации

При изучении вопроса необходимо дать определение понятия «организация», рассмотреть основные его виды.

5.3. Поведение индивида

При изучении вопроса необходимо раскрыть сущность понятия «индивид», рассмотреть модели поведения индивида.

5.4. Эффективность деятельности организации.

При изучении вопроса необходимо раскрыть сущность и критерии эффективной деятельности организации.

5.5. Ценности и установки.

При изучении вопроса необходимо дать определение понятия «ценность», рассмотреть ценности работников в организации, проанализировать установки работников.

5.6. Понятие, компоненты и функции установок. Изменение установок.

При изучении вопроса необходимо определить компоненты установок работников в организации, проанализировать их функции, рассмотреть причины изменения установок.

5.7. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность трудом.

При изучении вопроса необходимо рассмотреть понятие «когнитивный диссонанс», рассмотреть основные критерии удовлетворенности трудом.

5.8. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

При изучении вопроса необходимо дать рассмотреть специфику процесса вовлеченности в трудовую деятельности. Рассмотреть понятия «лояльность» и «приверженность» организации.

5.9. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.

При изучении вопроса необходимо дать определение понятию «коммуникация», выделить основные каналы коммуникации, определить коммуникативные барьеры.

5.10. Активное слушание как средство эффективного общения.

При изучении вопроса необходимо рассмотреть специфику активного слушания, виды и способы эффективных коммуникаций.

5.11. Коммуникационные сети.

При изучении вопроса необходимо раскрыть понятие коммуникационных сетей.

5.12. Команды в современных организациях.

При изучении вопроса необходимо дать определение понятию «команда» и «командообразование». Рассмотреть роль команды в современных организациях. Способы командообразования.

5.13. Самоуправляемая команда

При изучении вопроса необходимо определить понятие и роль самоуправляемой команды.

5.14. Условия и факторы эффективности групповой работы.

При изучении вопроса необходимо проанализировать специфику групповой работы, рассмотреть основные условия и факторы групповой работы и её эффективность.

5.15. Управление межгрупповыми конфликтами.

При изучении вопроса необходимо определить сущность понятия «конфликт», рассмотреть виды конфликтов, этапы протекания конфликтов, управление конфликтами.

5.16. Организационное развитие

При изучении вопроса необходимо проанализировать систему и факторы организационного развития.

5.17. Изменения в организации

При изучении вопроса необходимо проанализировать процессы, происходящие в организации и причины, способствующие изменениям в организации. Рассмотреть процессы сопротивления изменениям в организации.

5.18. Понятие и принципы построения управленческих структур

При изучении вопроса необходимо рассмотреть понятие «управленческие структуры», проанализировать основные принципы построения управленческих структур.

5.19. Развитие организационной культуры: формирование, поддержание, изменение

При изучении вопроса необходимо проанализировать организационную культуру, рассмотреть процесс формирования, поддержания, изменения организационной культуры.

5.20. Истоки и классические исследования лидерства

При изучении вопроса необходимо рассмотреть понятие «лидерство» «заменители лидерства». Истоки лидерства.

5.21. Организационное лидерство или лидер организации

При изучении вопроса необходимо проанализировать понятие «организационное лидерство», рассмотреть особенности формального и неформального лидерства.

5.22. Современные оценки феномена лидерства

При изучении вопроса необходимо рассмотреть современные взгляды на феномен лидерства.

5.23. Сущность карьеры.

При изучении вопроса необходимо рассмотреть понятие «карьера», этапы и виды карьеры.

5.24. Состав и содержание карьеры работника

При изучении вопроса необходимо проанализировать понятие «карьерограмма» работника, рассмотреть методику составления карьерограммы.

5.25. Эффективность карьеры

При изучении вопроса необходимо рассмотреть роль карьеры и её эффективность.

5.26. Индивидуальный стресс

При изучении вопроса необходимо дать определение понятия «стресс», рассмотреть виды стресса, его источники. Рассмотреть специфику индивидуального стресса.

5.27. Управление стрессом

При изучении вопроса необходимо рассмотреть систему управления стрессом в организации.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЯМ

6.1 Семинарское занятие № 1

Тема: «Теории поведения человека в организации»

Задачи и место курса в ряду других управленческих дисциплин. Междисциплинарный подход к изучению поведения людей в организации. Факторы организационного поведения: человеческий фактор, организационная структура, технология, внешняя среда изучения. Объект и предмет организационного поведения. Теоретические основы организационного поведения: когнитивный подход, бихевиористский подход, подход социального научения. Критерии научности организационного поведения. Методы изучения организационного поведения. Валидность результатов исследования в организационном поведении. Системный подход к изучению организационного поведения. Закрытые и открытые системы.

6.2 Семинарское занятие № 2

Тема: «Личность и организация»

Природа и характеристика организации. Стереотипы «человека работающего». Сегменты организационного поведения. Проблема диверсификации рабочей силы в организации: причины и характеристики. Управление диверсификацией в организации

Человеческий фактор в социально-экономических системах. Типология Майерс-Бригс. Теории поведения человека в организации. Личность и её развитие в организации. Ценности. Природа, виды и формирование установок. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения. Персональное развитие.

6.3 Семинарское занятие № 3

Тема: «Коммуникативное поведение в организации»

Теории формирования группового поведения в организации. Базовые теории групп: теория близости; теория взаимодействия; теория равновесия; теория обмена. Этапы

формирования групп. Типы групп. Характеристика групп. Формальные и неформальные группы. Ролевые представления членов команды. Трансакционный анализ. Комплементарные и некомплементарный транзакции. Статус. Иерархия статусов. Сплоченность группы. Факторы, влияющие на сплоченность. Групповые нормы. Конформизм. Параметры, обуславливающие степень конформности. Адаптация сотрудника в группе. Управление конфликтами и стрессами. Методы психологического воздействия на членов группы.

6.4 Семинарское занятие № 4

Тема: «Мотивация и результативность организации»

Аксиомы, отражающие значимость индивида для эффективной организации. Социально-психологические регуляторы поведения человека. Теории мотивации: модель ожидания, модель справедливости, модель атрибуции. Мотивация и результативность организации. Целеполагание. Мотивационные типы и мотивационный классы. Варианты построения мотивационной политики. Подкрепление - как важный мотивационный фактор. Типы, характеристика подкреплений. Графики подкреплений.

6.5 Семинарское занятие № 5

Тема: «Формирование группового поведения в организации»

При подготовке к занятию необходимо рассмотреть теорию групп (элементы социальной психологии), выделить понятие команды, факторы и этапы превращения группы в команду. Проанализировать роли в команде по Р. Белбину; общие правила управления групповым поведением; укрупненный алгоритм перехода к работе в группах, командах. Обозначить факторы неэффективности групповой работы.

6.6 Семинарское занятие № 6

Тема: «Анализ и конструирование организации»

При подготовке к занятию необходимо выделить задачи анализа. Рассмотреть анализ миссии и видения будущего организации; анализ философии, политики и целей организации с позиций персонала; анализ качества трудовой жизни и социального партнерства; анализ социально-психологического климата в организации; анализ организационной культуры. Проанализировать процесс конструирования и перепроектирования организации

6.7 Семинарское занятие №7

Тема: «Управление поведением организации»

Концепции организационного развития. Модель Л. Грейнера. Методы организационного развития. Инновационные подходы и методы организационного развития. Промежуточные и результирующие переменные. Положительные и отрицательные стороны организационного развития. Понятие и законы управления, принципы управления, Поведение организации на различных стадиях онтогенеза. Концепция обучающейся организации и факторы проявления её поведения.

6.8 Семинарское занятие № 8

Тема: «Лидерство в организации»

Лидерство в организации. Инструментальное и экспрессивное лидерство. Теории лидерства: теория лидерских черт, групповая теория лидерства и теория обмена, ситуационная теория лидерства, теория лидерства «путь-цель», теория харизматического лидерства, теория преобразующего лидерства, теория социального научения. Управленческое поведение. Качество и черты личности лидера. Лидерство и власть.

Источники власти. Процессы ее реализации в организации. Статическое и динамическое определение лидерства.

6.9 Семинарское занятие № 9

Тема: «Персональное развитие в организации»

При подготовке к занятию необходимо выделить методы исследования затрат рабочего времени, сформулировать цели, задачи, этапы проведения каждого из них. Акцентировать внимание на фотографии рабочего времени: выделить виды, технические средства проведения.

6.10 Семинарское занятие № 10

Тема: «Управление нововведениями в организации»

Изменения в организации: типы, характеристика. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. Управление нововведениями в организации. Методы осуществления изменений. Этапы изменений по К. Левину. Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. Причины организационного сопротивления. Стереотипы как вид психологических охранительных механизмов. Методы преодоления организационного сопротивления. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением. Классификация сотрудников по их отношению к изменениям. Агенты перемен.

Концепции организационного развития. Модель Л. Грейнера. Методы организационного развития. Инновационные подходы и методы организационного развития. Промежуточные и результирующие переменные. Положительные и отрицательные стороны организационного развития.