

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
Организационное поведение**

Категория слушателей: резерв управленческих кадров.

Форма реализации программы: очная

Объем рабочей программы: 24 аудиторных часа.

Планируемые результаты обучения: в ходе освоения содержания программы у слушателей формируются новые профессиональные компетенции:

умения: применять теории лидерства, учитывать индивидуально-психологические особенности личности; планировать развитие трудового коллектива; создавать команду; применять стили делового общения; изменять и развивать организационную культуру; управлять мотивацией деятельности подчиненных; применять стратегию управления конфликтом; применять методы выхода из острого стресса;

знания: психологическую специфику управленческой деятельности; концепции лидерства; психологические типы личности; индивидуально-психологические особенности личности; малая группа; трудовой коллектив; критерии эффективности трудового коллектива; развитие коллектива; создание команды; деловое общение и коммуникации в организации; модели организационной культуры; развитие организационной культуры; психология принятия управленческих решений; управление мотивацией деятельности подчиненных.

Форма аттестации: зачет.

Учебный план

Наименование разделов, тем	Всего	Лекции	Практические/семинарские занятия
1.Организационное поведение. Объект и предмет	2	1	1
2.Психологическая специфика управленческой деятельности	2	1	1
3.Лидерство и руководство в организации	2	1	1
4. Личность в организации	2	1	1
5.Индивидуально-психологические особенности личности	2	1	1
6. Малая социальная группа как социально – психологическая характеристика организации	2	1	1
7. Деловое общение и коммуникации в организации	2	1	1
8. Организационная культура	2	1	1
9. Конфликты в организации и стратегии поведения в конфликтной ситуации	2	1	1
10.Психология принятия управленческих решений	3	1	2
11.Управление мотивацией деятельности подчиненных	3	2	1
Итого	24	12	12

Содержание программы

1. Организационное поведение. Объект и предмет

Специфика Организационного поведения как академической дисциплины. Источники организационного поведения. Уровни организации. Проблемное поле организационного поведения.

2. Психологическая специфика управленческой деятельности

Психологические закономерности управленческой деятельности. Психограмма. Профессиограмма. Управление как способ организации деятельности и обеспечения порядка в группе. Управление и разделение труда. Место управления в системе социальных процессов. Психологические основы управления. Структура процесса управления. Психологические свойства субъекта управления. Психологические свойства объекта управления. Управление и власть.

3. Лидерство и руководство в организации

Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер. Подходы к изучению лидерства. Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских качеств. Концепции лидерского поведения. Поведенческие подходы к исследованию феномена лидерства: эксперименты К.Левина, управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные подходы: теория ситуативного руководства Ф.Фидлера, модель руководства «путь-цель» М.Эванса, РМ-теория лидерства Д. Мисуми. Структурные теории. Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда. Модель лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла. Модель ситуационного лидерства Стинсона — Джонсона. Сравнительный анализ

ситуационных моделей лидерства. Новое в теориях лидерства. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений. Природа власти, источники власти, типы организации, положения концептуализации власти М.Кроэе.

4. Личность в организации

Понятие личности в психологии. Типологии личности К.Юнга, И.П.Павлова, Б.М.Теплова, К.Леонгарда, А.Е.Личко, К.А.Абульхановой-Славской. Психологические свойства личности. Психические познавательные процессы. Психологическая структура личности. Личность как субъект профессиональной деятельности. Личность как субъект управленческой деятельности. Психологические типы личности.

5. Индивидуально-психологические особенности личности

Когнитивные, эмоционально-волевые и психодинамические особенности личности. Визуальная экспресс-психодиагностика психодинамических особенностей личности. Способности, интересы, темперамент характер. Мотивационно-потребностная сфера личности. Направленность личности. Самосознание личности. Управление эмоциями. Психическая регуляция поведения и деятельности.

6. Малая социальная группа как социально – психологическая характеристика организации

Понятие «малая группа» в социальной психологии. Феноменология малых групп: подражание, групповое давление, конформизм, конкуренция; сотрудничество, нормы. Групповые объекты управления. Определение коллектива. Структура социально-психологических характеристик коллектива: сплоченность, организованность, ценностно-

ориентационная зрелость. Уровни подчиненности, служебная субординация. Структура отношений в коллективе. Критерии эффективности коллектива. Развитие группы: превращение группы в коллектив. Организация как объект управления. Регуляция взаимоотношений между подразделениями организации. Практические психологические проблемы группы. Социально-психологические механизмы групповой саморегуляции. Дисциплина организации. Менеджер и общественное мнение организации. Трудовая мораль персонала. Феномен групповой нормы выработки. Феномен группового давления. Команда. Создание команды. Факторы командной эффективности. Стадии становления команды. Характеристики высокоэффективной команды. Целевые роли. Неэффективные команды. Самоуправляемые команды. Роль менеджера в команде.

7. Деловое общение и коммуникации в организации

Определение общения. Организационная структура коммуникаций (Ю.Д. Красовский). Общение как передача информации. Схема коммуникативной цепи. Общение как восприятие. Эффект первого впечатления, Эффект неудачника, эффект края / порядка, эффект ореола, эффект бумеранга. Общение как взаимодействие. Пространство взаимодействия: вертикальная составляющая (пристройки «сверху», «на равных», «снизу»). Определение делового общения. Виды делового общения: познавательное, убеждающее, экспрессивное, суггестивное, ритуальное. Стили делового общения: 1) ритуальный, манипулятивный, гуманистический; 2) дружественный, заигрывающий, подавляющий, творческий, прагматически деловой. Формы делового общения. Соотношение вербальных и невербальных средств общения. Феномен конгруэнтности. Ведущие репрезентативные системы: аудиальная, визуальная, кинестетическая. Жестология (жесты иллюстраторы, регуляторы, демонстраторы, адаптеры, аффекторы). Мимика (динамика

мышц лица): подвижность – неподвижность, своевременность – несвоевременность, адекватность – неадекватность. Позы: открытые и закрытые позы. Проксемика – организация пространства делового общения. Взаимное расположение партнеров в процессе общения. Коммуникативные барьеры. Барьеры взаимодействия. Барьеры понимания. Виды психологического влияния.

8. Организационная культура

Социальная перцепция и культура. Содержание организационной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности: модель В. Сате, модель Т. Питерса, Р. Уотермана, модель Т. Парсона. Уровни организационной культуры. Характеристики, определяющие культуру организации. Изменение и развитие организационной культуры. Условия изменения в организационной культуре. Типы организационных культур. Эффективность организации и организационная культура. Факторы сплоченности (эмоциональные предпочтения, совпадение жизненных ценностей и т.д.). Понятие совместимости. Особенности вертикального и горизонтального взаимодействия в коллективе. Модели коммуникативных сетей и коммуникативные роли. Составляющие элементы психологического климата: экономические, социальные, производственно-гигиенические факторы, социально-психологические, личностные. Совместимость сотрудников и пути ее роста. Согласие между сотрудниками. Проблема взаимоотношений сотрудников.

9. Конфликты в организации и стратегии поведения в конфликтной ситуации

Развитие общей теории конфликтного взаимодействия. Исследования социологов Ральфа Дарендорфа и Льюиса Козера. Концепция социального согласия и «человеческих отношений» (Толкотт Парсон и

Элтон Мэйо). Развитие идей конфликтологии в рамках психологической науки. 3. Фрейд и его последователи. Мировоззренческие установки социологического позитивизма (О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, Л. Гумплович). «Общая теория конфликта» Кеннета Боулдинга. Понятие конфликта. Структура конфликта. Основные элементы конфликтного взаимодействия: объект конфликта, участники конфликта, социальная среда, условия конфликта, субъективное восприятие конфликта и его личностные элементы. Динамика конфликта. Разрешение конфликта (управление конфликтом). Различные стратегии, методы, приемы управления конфликтом, сужения его границ, нахождения почвы для согласия. Наиболее распространенные классификации конфликтов. Различие между объектом и предметом конфликта. Характеристика объекта конфликта. Реалистичный и нереалистичный конфликты. Объективные элементы конфликта. Участники конфликта. Физическая среда конфликта. Социальная среда конфликта. Личностные элементы конфликта. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

10. Психология принятия управленческих решений

Психологические особенности управленческих задач. Две стороны управленческого интеллекта: ориентация на задачи и на человеческие проблемы. Модели принятия решений в организации: рациональная модель, модель ограниченной рациональности, политическая модель. Стресс в профессиональной деятельности управленца. Профессиональное выгорание (К. Маслач). Методы профилактики и преодоления профессионального выгорания. Аутогенная тренировка по И.Г. Шульцу. Метод прогрессирующей релаксации Д. Джекобсона. Комплекс упражнений, направленных на совершенствование навыков в профессиональной деятельности. Методы выхода из острого стресса.

11. Управление мотивацией деятельности подчиненных

Мотивационно-потребностная сфера личности. Теории мотивации: эволюция и сравнительная характеристика. Теория «Человеческих отношений» Э. Мэйо и А. Файоля. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивационные теории организационного поведения: иерархии потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Ф. Герцберга, модель СВР К. Алдерфера и др. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях в организациях. Возможность управлять мотивационными процессами человека. Групповые факторы регуляции мотивов. Методы оценки трудовой морали персонала. Социально-психологические условия эффективности оплаты труда. Немонитарные и монетарные мотивационные стимулы. Мотивы конкуренции и состязательности. Использование мотивационных факторов деятельности. Внедрение инноваций. Сопротивление персонала инновациям.

Темы практических занятий

1. Формирование организационного поведения.
2. Психологические свойства объекта управления.
3. Применение концепций лидерского поведения.
4. Психологические типы личности.
5. Управление эмоциями.
6. Факторы командной эффективности.
7. Стили и формы делового общения.
8. Изменение и развитие организационной культуры.
9. Разрешение конфликта.
10. Методы профилактики и преодоления профессионального выгорания.
11. Оценка трудовой морали персонала.

Вопросы к зачету

1. Психологическая специфика управленческой деятельности.
2. Психологические свойства субъекта управления.
3. Индивидуально-психологические особенности личности как субъекта профессиональной деятельности.
4. Стресс руководителя и его профилактика.
5. Типы организационных культур.
6. Развитие организационной культуры.
7. Стили делового общения.
8. Профессиональное выгорание и его профилактика.
9. Приемы психической регуляции поведения и деятельности.
10. Социально-психологические характеристики коллектива.
11. Критерии эффективности коллектива.
12. Коммуникативная, интерактивная, перцептивная сторона общения субъекта труда.
13. Психологические типологии личности.
14. Анализ невербальной коммуникации субъекта труда.
15. Виды психологического влияния.
16. Классификация конфликтов.
17. Управление конфликтом.
18. Психологические проблемы управленческой деятельности.
19. Понятия «лидер» и «руководитель».
20. Индивидуально-психологические особенности личности.
21. Факторы сплоченности трудового коллектива.
22. Социально-психологический климат коллектива.
23. Управление трудовой мотивацией работников.
24. Модели лидерства.

Литература

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник.- М.: Проспект, 2013.- 688с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник.- 5-е изд. Стер.- М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013.- 576с.
3. Горчакова В.Г. Имиджелогия. Теория и практика: Учебное пособие для студентов вузов.- М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2011.- 335с.
4. И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова и др. Управление персоналом: Учебник/ Под общ. ред. д-ра экон. Наук, проф. И.Б. Дураковой.- М.: ИНФРА-М, 2012.-570с.
5. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления: Учеб. пособие для студентов Вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом».- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.- 175с.
6. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология».- 4-е изд., пераб. и доп. – М.: ЮНИТА- ДАНА, 2012.- 487с.
7. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие.- М.: ЮНФРА-М, 2013.- 329с.
8. Мелихов Ю.Е., Малув П.А. Управление персоналом: портфель надёжных технологий: Учебно- практическое пособие.- 2-е изд.- М.: Издательско – торговая корпорация «Дашков и К», 2012.-344с.
9. Управление персоналом организации: учеб. пособие/Под ред. Проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011.-398с.