

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области
Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Ленинградской области
ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени А.С. Пушкина
Алтайский филиал
Кафедра дополнительного профессионального образования

Утверждаю:

Директор Алтайского филиала
ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина»
И.П. Соловьева
« 16 » сентября 2017 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Управление организационным поведением»
(72 часа)

г. Барнаул
2017 г.

1. Пояснительная записка

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «**Управление организационным поведением**» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.;

- Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 03.07.2016 № 313-ФЗ;

- Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ;

- приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Настоящая программа разработана с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Связь дополнительной профессиональной программы с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), 2017:

Наименование программы	Наименование источника квалификационных требований, ТФ
Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление организационным поведением»	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ТФ – Совместно с трудовыми коллективами и профсоюзными организациями обеспечивает на основе принципов социального партнерства разработку, заключение и выполнение коллективного договора, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, способствует развитию трудовой мотивации, инициативы и активности рабочих и служащих предприятия.

Цель реализации программы: формирование следующих профессиональных компетенций, соответствующих 6 уровню квалификации, необходимых для выполнения профессиональной деятельности (обобщенная трудовая функция) *по организации и реализации корпоративной социальной политики* для выполнения следующих трудовых действий:

анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ;

разработка корпоративных социальных программ;

внедрение корпоративных социальных программ;

оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой;

оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики;

подготовка предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики.

Реализация данной программы направлена на **совершенствование компетенции**, необходимой для профессиональной деятельности, и повышение профессионального уровня в рамках **имеющейся квалификации**.

Имеющаяся квалификация обучающихся: руководители, менеджеры.

Описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения:

Вид деятельности:			
Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
владение навыками использования теоретических знаний по управлению организационным поведением персонала.	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.

Образовательная деятельность обучающихся предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические занятия, самостоятельная работа, выполнение аттестационной работы.

Режим занятий: для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительность 45 минут.

Документ о квалификации: лицам, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации образца, установленного ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина».

Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным, выдается справка об обучении или о периоде обучения образца, установленного ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина».

При освоении программы параллельно с получением высшего или среднего профессионального образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании.

2. Учебный план

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление организационным поведением»

Цель: формирование следующих профессиональных компетенций, соответствующих 6 уровню квалификации, необходимых для выполнения профессиональной деятельности (обобщенная трудовая функция) *по организации и реализации корпоративной социальной политики* для выполнения следующих трудовых действий.

Категория слушателей: Сотрудники предприятий, занимающие руководящие должности, менеджеры, а так же преподаватели вузов, желающие совершенствовать свои профессиональные и педагогические навыки в области управления организационным поведением.

Режим занятий: 2 дня в неделю

Срок освоения программы: 72 ч.

Аудиторных часов в день: 4 ч.

Документ об окончании: удостоверение о повышении квалификации

Язык преподавания: русский

№ п/п	Название модулей	Всего (часов)	Аудиторные занятия		Формы контроля
			В том числе		
			Лекции	Практические занятия	
1.	Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».	16	12	2	2 Текущий контроль Устный опрос
2.	Личность в системе организации.	16	12	2	2 Текущий контроль Устный опрос
3.	Структура организаций в системе лично-организационного взаимодействия.	18	12	4	2 Текущий контроль Устный опрос
4.	Мотивация поведения и результативность организации. Организационная культура в системе организационного поведения	18	12	4	2 Текущий контроль Устный опрос
5.	Аттестация по программе (тестирование)	4	48	12	8
	Итого	72			

Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость и формы аттестации, последовательность и распределение учебных дисциплин, которые идут друг за другом.

Автор (авторский коллектив): кандидат юридических наук, доцент Малюков С.Г., кандидат филологических наук Малюкова Е.В., кандидат педагогических наук, доцент Соловьева И.П.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации утверждена на заседании кафедры дополнительного профессионального образования, протокол № 1 от «16» сентября 2017 г.

**2. Учебно-тематический план
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Управление организационным поведением»**

№ п/п	Название модулей, тем	Всего (часов)	Аудиторные занятия		Формы контро- ля
			В том числе		
			Лекции	Практи- ческие занятия	
1.	Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».	16	12	2	2
1.1.	Возникновение организационного поведения как науки.	8	6		2
1.2.	Инструменты организационного поведения.	8	6	2	
2.	Личность в системе организации.	16	12	2	2
2.1	Профессиональные роли	8	6	2	
2.2	Введение человека в организацию	8	6		2
3.	Структура организаций в системе лично-организационного взаимодействия.	18	12	4	2
3.1	Воздействие норм группы на поведение человека	9	6	2	1
3.2	Стадии формирования коллектива и стадии формирования команды	9	6	2	1
4.	Мотивация поведения и результативность организации. Организационная культура в системе организационного поведения	18	12	4	2
4.1.	Типология организаций	9	6	2	1
4.2.	Персональное развитие в организации	9	6	2	1
5.	Аттестация по программе (тестирование)	4			
	Итого	72	48	12	8

**3. Календарный учебный график
дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации
«Управление организационным поведением»**

Наименование модулей, тем	Продолжи- тельность всего (ча- сов)	1 учебный месяц (дни)			2 учебный месяц (дни)			3 учебный ме- сяц (дни)		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».	16									
Возникновение организационного поведения как науки.	8	8								
Инструменты организационного поведения.	8	8								
Личность в системе организации.	16									
Профессиональные роли	8	8								
Введение человека в организацию	8		8							
Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия.	18									
Воздействие норм группы на поведение человека	9			9						
Стадии формирования коллектива и стадии формирования команды	9			9						
Мотивация поведения и результативность организации. Организационная культура в системе организационного поведения	18									
Типология организаций	9				9					
Персональное развитие организации	9					9				
Аттестация по программе (тестирование)	4						4			
Итого:	72									

**4. Рабочие программы модулей
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Управление организационным поведением»
4.1 Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».**

№ п/п	Название тем	Всего (часов)	Аудиторные занятия		Формы контро- ля
			В том числе		
			Лекции	Практи- ческие занятия	
1.1.	Возникновение организационного поведения как науки.	4	4		
1.2.	Инструменты организационного поведения.	6	4	2	

Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».

Методологические особенности курса. «Организационное поведение» в структуре управления персоналом. Возникновение организационного поведения как науки. Понятие и сущность организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Область исследования и разработок организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Взаимосвязь деловой среды организации и человека. Персональное развитие организации. Анализ и конструирование организации.

Литература к темам 1:

1. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 383с.
2. Басенко В. П. , Жуков Б. М. , Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. Учебное пособие. Директ-Медиа 2013г. 381с. Глава1.// [Электронный ресурс]. URL: <http://www.alleng.ru/d/manag/man359.htm> (открытый ресурс Интернета)
3. Подопригора М.Г.Организационное поведение. Учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.// AUP.ru. Административно-управленческий портал [сайт]// [Электронный ресурс]. URL: http://www.aup.ru/books/m17/5_1.htm (открытый ресурс Интернета)
4. Официальный сайт национального союза кадровиков.<http://www.kadrovik.ru>
5. Журнал для менеджеров по персоналу.<http://www.hro.ru/hrm/>

6. Официальный сайт национального союза кадровиков. <http://www.kadrovik.ru>
7. Сайт журнала «Кадровое дело» – ru www.kdelo.ru
8. Сайт журнала «Управление персоналом» – <http://www.top-personal>
9. Тематический портал – кадровый консалтинг – <http://www.nkvclub.ru>

Вопросы для текущего контроля (устный опрос)

- Роль коммуникации в реализации стратегии управления.
2. Подготовка лидера как условие эффективной реализации стратегий организации.
 3. Способы установления взаимодействия человека и организации.
 4. Усвоение норм и ценностей новым сотрудником.
 5. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
 6. Критериальная основа поведения.
 7. Анализ зарубежных и отечественных направлений исследований организационного поведения.
 8. Основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения (особенности проявления этих характеристик личности в организации).
 9. Влияние восприятия на поведение индивида, на процесс формирования его установок.
 10. Условия психологического и экономического вовлечения сотрудника в совместную деятельность.
 11. Проблемы сочетания ожиданий личности и ожиданий организации.
 12. Модификация поведения индивида, групп под воздействием организации для достижения поставленных целей.
 13. Взаимосвязь мотивации и стимулирования индивида и группы в условиях государственной (муниципальной) службы.
 14. Самоорганизация индивида (в различных статусных ролях).
 15. Модели организационного поведения (в конкретных структурах власти столичной агломерации).
 16. Современные тенденции в формировании и развитии групп (в конкретных организациях).
 17. Управление конфликтным взаимодействием (в конкретной организации).
 18. Задачи лидерства по созданию условий эффективного стратегического управления в организации.
 19. Коммуникации в жизни конкретной организации.
 20. Анализ особенностей поведения организации на различных этапах ее жизненного цикла.
 21. Организационные преимущества команды.
 22. Основные условия эффективной деятельности команды.
 23. Основные показатели управления командой.
 24. Факторы жизнедеятельности команды.
 25. Самоуправляемая команда: отличительные признаки, ролевая структура, направления развития.
 26. Формирование и развитие организационной культуры для сохранения (выживания) организации.
 27. Репутация организации и способы ее формирования (на конкретных примерах).
 28. Организационная культура как система ценностей, норм и правил поведения, философии и убеждений (корпоративный кодекс поведения организации).
 29. Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих города Москвы.

30. Диагноз проблем организационного развития (конкретной организации государственной службы).
31. Управление стрессами на уровне организации и на уровне отдельной личности.
32. Процесс управления карьерой личности, осуществляемый в организации.
33. Проблемы сочетания потребностей организации с потенциалом работников и их карьерными устремлениями.
34. Коучинг как ролевое развитие руководителя в организации с использованием консультационной практики.
35. Патологии в организационных отношениях.
36. Формирование и поддержание стандартов поведения у государственных гражданских служащих.

4.2 Личность в системе организации.

№ п/п	Название тем	Всего (часов)	Аудиторные занятия		Формы контро- ля
			В том числе		
			Лекции	Практи- ческие занятия	
1.1.	Профессиональные роли	8	6	2	
1.2.	Введение человека в организацию	8	6		2

Тема 2. Личность в системе организации. Личность и организация; коммуникативное поведение в организации. Факторы поведения личности в социальной среде. Динамика человеческого поведения. Профессионально-функциональные роли работников. Теории научения человека. Введение человека в организацию. Разработка адаптационных программ персонала. Формирование и функционирование человеческого «Я». Динамика процесса детерминации поведения личности. Основной набор поведенческих стереотипов. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции.

Литература к теме 2:

1. Басенко В. П. , Жуков Б. М. , Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. Учебное пособие. Директ-Медиа 2013г. 381с. Глава 2.// [Электронный ресурс]. URL: <http://www.alleng.ru/d/manag/man359.htm> (открытый ресурс Интернета)
2. Козлов В.В. Организационное поведение : учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова ; под ред. М.Н. Кулапова. — М.: КНОРУС, 2013. — 232 с. Глава 1.// [Электронный ресурс]. URL:http://www.library.ugatu.ac.ru/pdf/teach/Kozlov_Organiz_povedenie_bak_2013.pdf (открытый ресурс Интернета)
3. Журнал для менеджеров по персоналу.<http://www.hro.ru/hrm/>
4. Официальный сайт национального союза кадровиков.<http://www.kadrovik.ru>
5. Сайт журнала «Кадровое дело» – ru www.kdelo.ru
6. Сайт журнала «Управление персоналом» – <http://www.top-personal>
7. Тематический портал – кадровый консалтинг – <http://www.nkvclub.ru>

4.3 Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия.

№ п/п	Название тем	Всего (часов)	Аудиторные занятия		Формы контроля
			В том числе		
			Лекции	Практические занятия	
1.1.	Воздействие норм группы на поведение человека	9	6	2	1
1.2.	Стадии формирования коллектива и стадии формирования команды	9	6	2	1

Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой.

Формирование группового поведения в организации. Группы, классификация и основные характеристики. Проблема групп. Характеристики внутригрупповых отношений. Воздействие норм группы на поведение человека. Ценностей группы, как нормативную базу морали. Взаимодействие индивида и группы. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс. Стадии формирования коллектива и этапы формирования эффективной команды. Организация внутреннего культурного контекста рабочей группы, ее субкультуры. Организация консультационного взаимодействия с командой. Развитие группы как социальной общности. Управление становлением системы человеческих ресурсов организации. Пятиступенчатая модель формирования группы Б.В. Такмана.

Литература к теме 3:

1. Басенко В. П. , Жуков Б. М. , Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. Учебное пособие. Директ-Медиа 2013г. 381с. Глава 3.// [Электронный ресурс]. URL: <http://www.alleng.ru/d/manag/man359.htm> (открытый ресурс Интернета)

4.4 Мотивация поведения и результативность организации. Организационная культура в системе организационного поведения

№ п/п	Название тем	Всего (часов)	Аудиторные занятия		Формы контроля
			В том числе		
			Лекции	Практические занятия	
1.1.	Типология организаций	9	6	2	1
1.2.	Персональное развитие в организации	9	6	2	1

Тема 4. Структура организаций в системе лично-организационного взаимодействия.

Типология организаций и их позиция во внешней среде. Управление поведением организации. Структура организаций по поведенческой направленности. Изменения в организации. Персональное развитие в организации. Управление нововведениями в организации.

Типология власти и лидерства в системе организации. Лидерство в организации. Категории власти.

Типичные качества харизматической личности. Негативный эффект «псевдоавторитета». Различия неформального лидерства и формального руководства.

Литература к теме 4:

1. Басенко В. П. , Жуков Б. М. , Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. Учебное пособие. Директ-Медиа

- 2013г. 381с. Глава 4.// [Электронный ресурс]. URL: <http://www.alleng.ru/d/manag/man359.htm> (открытый ресурс Интернета)
2. Козлов В.В. Организационное поведение : учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова ; под ред. М.Н. Кулапова. — М.: КНОРУС, 2013. — 232 с. Глава 3.// [Электронный ресурс]. URL:http://www.library.ugatu.ac.ru/pdf/teach/Kozlov_Organiz_povedenie_bak_2013.pdf (открытый ресурс Интернета)
3. Журнал для менеджеров по персоналу.<http://www.hro.ru/hrm/>
4. Официальный сайт национального союза кадровиков.<http://www.kadrovik.ru>
5. Сайт журнала «Кадровое дело» – ru www.kdelo.ru
6. Сайт журнала «Управление персоналом» – <http://www.top-personal>
7. Тематический портал – кадровый консалтинг – <http://www.nkvclub.ru>

Тема 4. Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия.

Типология организаций и их позиция во внешней среде. Управление поведением организации. Структура организаций по поведенческой направленности. Изменения в организации. Персональное развитие в организации. Управление нововведениями в организации.

Типология власти и лидерства в системе организации. Лидерство в организации. Категории власти.

Типичные качества харизматической личности. Негативный эффект «псевдоавторитета». Различия неформального лидерства и формального руководства.

Литература к теме 4:

1. Басенко В. П. , Жуков Б. М. , Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. Учебное пособие. Директ-Медиа 2013г. 381с. Глава 4.// [Электронный ресурс]. URL: <http://www.alleng.ru/d/manag/man359.htm> (открытый ресурс Интернета)
2. Козлов В.В. Организационное поведение : учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова ; под ред. М.Н. Кулапова. — М.: КНОРУС, 2013. — 232 с. Глава 3.// [Электронный ресурс]. URL:http://www.library.ugatu.ac.ru/pdf/teach/Kozlov_Organiz_povedenie_bak_2013.pdf (открытый ресурс Интернета)
3. Журнал для менеджеров по персоналу.<http://www.hro.ru/hrm/>
4. Официальный сайт национального союза кадровиков.<http://www.kadrovik.ru>
5. Сайт журнала «Кадровое дело» – ru www.kdelo.ru
6. Сайт журнала «Управление персоналом» – <http://www.top-personal>
7. Тематический портал – кадровый консалтинг – <http://www.nkvclub.ru>

5. Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Система оценивания

Формы контроля	Процедура оценки, используемые оценочные материалы
Текущий контроль	Устный опрос
Итоговая аттестация	Тестирование

Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости является элементом внутренней оценки качества и способствует активизации познавательной деятельности обучающихся и проводится в форме устного опроса (зачет), оценивается по двухбалльной системе («зачтено», «не зачтено»).

Результаты текущего контроля успеваемости могут учитываться преподавателем при выставлении оценки в ходе итоговой аттестации.

Результаты текущего контроля фиксируются в журнале учебной группы.

Проведение текущего контроля успеваемости направлено на обеспечение выстраивания образовательного процесса максимально эффективным образом для достижения результатов освоения ДПП.

6. Итоговая аттестация (тестирование)

Критерии оценивания планируемых результатов обучения

Тест рассчитан на 15 вопросов, за каждый верно выбранный ответ дается 1 балл.

Оценка	Шкала
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 10-15 баллов
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-9 баллов

Примерные тестовые задания:

1. Сущность организационного поведения состоит в ...
 - а. понимание, предвидение и управление человеческим поведением в рамках организации;
 - б. совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера;
 - в. деятельности, имеющей природные предпосылки;
 - г. изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников.
2. Устойчивое объединение людей, преследующих общие групповые цели и удовлетворяющие интересы, потребности, связанные с их существованием, называется ...
 - а. малой группой;
 - б. организацией;
 - в. большой группой.

3. Внешние факторы среды такие, как поставщики, потребители, конкуренты, называются ...

- а. факторами среды прямого воздействия;
- б. факторы среды косвенного воздействия
- в. факторы среды опосредованного воздействия

4. Внешние факторы среды такие, как политические факторы, социальные факторы, научно-технический прогресс, называются ...

- а. факторами среды прямого воздействия;
- б. факторы среды опосредованного воздействия
- в. факторы среды косвенного воздействия

5. Группа целей связанная с трудовыми обязанностями называется...:

- а. моделирующее поведение;
- б. функциональным трудовым поведением;
- в. целевым экономическим поведением;
- г. организационным поведением.

6. Коррекция или изменение поведения человека в процессе вхождения в организацию, называется ...

- а. адаптацией
- б. обучением
- в. развитием

7. Необходимым условием успешного вхождения в организацию для любого работника является ...

- а. его желание;
- б. профессиональная компетентность;
- в. умение общаться;
- г. знание ключевых норма и ценностей организации.

8. Высшая форма организованной группы, является ...

- а. коллектив;
- б. корпорация;
- в. формальная группа

9. Набор стандартов и критериев в отношении социальных явлений, которым человек следует в жизни, называются ...

- а. групповыми нормами;
- б. групповыми ценностями;
- в. групповыми мнениями

10. Правила, вырабатываемые и принятые группой, которые обязаны выполнять члены группы, называются ...

- а. групповыми нормами;
- б. групповыми ценностями;
- в. групповыми мнениями

Типовые задания к ситуационным практикумам:

Задание № 1.

Представьте себе ситуацию: в компанию приходит новый руководитель, который пытается абсолютно правильно, как ему кажется, воздействовать на корпоративную культуру, формировать мотиваторы коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности. Однако завоевать лидерские позиции ему пока не удалось. Значительным авторитетом пользуется некий неформальный лидер, который придерживается ценностей, существенно отличающихся от тех, что пытается внедрить новый начальник. Каковы возможные негативные последствия подобной ситуации? Как должен поступить грамотный руководитель, чтобы нейтрализовать подобные последствия и добиться своих целей?

Задание № 2.

Составьте блок-схему конфликтной ситуации после выявления всех ее участников, их интересов и позиций, а также ресурсов и возможных вариантов действий.

Рассмотрите варианты воздействия на ситуацию и оцените последствия каждого варианта: *Решение 1.* Вариант «выдавливания» сотрудницы из коллектива ... *Решение 2.* Вариант проведения аттестации и увольнения за ненадлежащее исполнение обязанностей...

Решение 3. Выйти на руководство для разрешения ситуации, сложившейся в отделе ... *столкновение ценностей руководителя банка.*

Решение 4. Ваше решение ...

Описание ситуации. Руководителю отдела крупного банка была рекомендована на работу служащая (кредитный отдел). Она могла выполнять свои обязанности, но не склонна была работать в согласии с коллегами, «отбивая» работу от и до положенного времени и не утруждая себя переработкой в случае «аврала». Такой стиль сказывался и на командном духе, ухудшал морально психологический климат в коллективе: люди стали оглядываться на то, кто сколько работает, перестали помогать друг другу, качество работы отдела стало ухудшаться.

Мы не будем останавливаться на всех возможных вопросах, а приведем те, которые задал консультант, «раскрутив» ситуацию до полного понимания схемы взаимодействия всех ее участников. Вопросы, заданные консультантом: Каким образом сотрудница попала в отдел? По личной просьбе одного из управляющих банком, которого один из соучредителей попросил «пристроить и сделать профессионалом» свою дочь от первого брака.

Какими были ожидания от человека «на входе»? Ожидалось, что человек заинтересован учиться работать, будет готов «влииться» в рабочий ритм и воспринять культуру отношений в отделе.

Почему человек занял пассивную позицию: из-за условий труда; предыстории трудоустройства именно на эту работу; невыраженного желания работать по данной специальности; не желания работать вообще? Скорее, последнее. На родине матери работы нет. Приехав к отцу, который испытывает некоторое чувство вины за «брошенную» дочь, рассчитывала удобно устроиться. Для отца вряд ли важно, каким профессионалом станет дочь, — скорее, он заинтересован не иметь проблем и пребывать с чувством выполненного долга.

Каковы ожидания руководителя банка от работы данной сотрудницы? Она должна «вписаться» в рабочий коллектив, желательно, чтобы не было проблем. В случае хорошей работы и позитивных отзывов у самой служащей есть реальная возможность закрепить связь с соучредителем.

Существует ли канал информирования отца об эффективности деятельности его дочери на данном рабочем месте? По соображениям субординации, а также с учетом «неформальных» каналов, — только через управляющего банком.

Важно ли для данной сотрудницы мнение окружающих ее коллег, насколько и в каких областях? Сотрудница индифферентна к тому, как к

ней относятся: она уверена, что отец обеспечит ее работой если не здесь, то в каком-либо ином месте.

Итак, основные вопросы направлены на выявление всех участников ситуации, анализ их взаимосвязей, позиций и интересов.

Задание № 3.

Сергей учится на первом курсе института. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами. Сергей решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Сергей неформально был исключен из жизни бригады.

Вопросы для обсуждения ситуации:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады. Какие типы группы существуют в данном случае?
2. Охарактеризуйте руководителя, какова его роль в деятельности группы?
3. Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея? Каков был статус Сергея в группе? Почему?
4. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Поясните ваш ответ.
5. Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.

7. Организационно-педагогические условия

1.1. Материально-технические условия реализации программы

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий</i>	<i>Вид занятий</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения</i>
Аудитория на 90 рабочих мест: стул с пюпитром (поворотной - откидным столиком)	Лекции Практические занятия	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска

1.2 Учебно-методическое обеспечение программы

Учебно-методические материалы

Нормативные документы

1. Приказ Минобрнауки РФ от 8 декабря 2014 № 1559 «О внесении изменений в Порядок формирования федерального перечня учебников, рекомендуемых к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего

образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 5 сентября 2013 г. № 1047».

2. Приказ Минобрнауки РФ от 08.06.2015 г. № 576 «О внесении изменений в федеральный перечень учебников, рекомендованных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2014 г. № 253».

3. Примерная программа основного общего образования. Одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию 8 апреля 2015 г.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. Утвержден Приказом Минобрнауки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897.

Учебная литература

Основная

1. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса [Текст]: учебник и практикум/под общ. Ред. А.З. Бобылевой.-М.:Издательство Юрайт, 2016.- 639 с.
2. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент [Текст]: учебник и практикум для бакалавров.-4-е изд., перераб. и доп.-М.:Юрайт, 2015.- 375с.- (Бакалавр: академический курс).
3. Иванова И.С. Этика делового общения [Текст]: учеб. пособие для вузов.-3-е изд., испр. и доп.- М.:ИНФРА-М, 2014.-168с.- (Бакалавриат).

Дополнительная

4. Кожевина О.В. Управление изменениями [Текст]: учебное пособие .- М.:ИНФРА-М, 2013.-286 с.
5. Козлов В.Н. Системный анализ, оптимизация и принятие решений [Текст]: учеб. пособие для вузов.-М.:Проспект, 2014.-176с.
6. Коротков Э.М. Управление изменениями [Текст]: учебник и практикум для бакалавров /Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, Т.Ю. Кротенко.- М. : Юрайт, 2015.- 278с.- (Бакалавр: академический курс).
7. Круглова Н.Ю. Антикризисное управление [Текст]: учебное пособие/3-е изд., перераб и доп..-М.:КНОРУС, 2013.-400 с.
8. Производственный менеджмент: теория и практика [Текст]: учебник для бакалавров/ под ред. проф. И.Н. Иванова.- М.: Юрайт, 2015.-574с.
9. Руднев В.Н. Риторика. Деловое общение [Текст]: учеб. пособие для бакалавров.-2-е изд., испр. и доп.- М.:Кнорус, 2014.-352с.- (Бакалавриат).
10. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова.-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Юрайт, 2014.- 526с.- (Бакалавр: базовый курс).—

8. Кадровое обеспечение

К реализации дополнительной профессиональной программы привлекаются преподаватели из числа профессорско-преподавательского состава, имеющие базовое высшее образование по профилю, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации и/или ученую степень кандидата (доктора) наук.

