Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Высшая школа современных социальных наук (факультет)

СЛАБОВ С.С.

ПРОГРАММА МЕЖФАКУЛЬТЕТСКОГО КУРСА:

**«**Организационное поведение: ключевые компетенции эффективного руководителя**»**

Москва

2016

1. **Тема. Современная организационная мифология как способ управления корпоративной культурой (личный пример и символы; слэнг и табу; приметы и герои).**

Трактовка понятия организационная культура различными авторами. Субъективные и объективные элементы организационной культуры. Понятия сильной и слабой организационной культуры, их достоинства и недостатки. Взаимодействие руководителя организации с организационной культурой. Проблема соотношения «толщины» организационной культуры и возможности осуществления изменений в организации.

Две тенденции современной науки управления в отношении управления организационной культурой: адаптивное сосуществование или прагматическое формирование. Влияние национальной культуры на формирование организационной культуры.

Понятия мифов и легенд, обрядов и игр в организационной культуре. Роль основателя компании в формировании и развитии организационной культуры. Методы управления организационной культурой: использование личного примера; создание профессионального организационного сленга; использование символов; формирование табу; появление и трансформация организационных примет.

***Литература по теме:***

1. Асаул А. Н. Культура организации: проблемы формирования и управления. СПб.: Гуманистика, 2006
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер 2002.
3. **Тема. Особенности современных организационных лидеров.**

Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие. Формальное и неформальное лидерство. Основные подходы к феномену лидерства. Качества лидера и ограниченность «теории лидерских качеств» в управлении. Проблема участия подчиненных в управлении. Партисипативный менеджмент в современных организациях.

Стиль, ориентированный на интересы производства и стиль, ориентированный на интересы человека. Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте. Модель эффективного и успешного руководителя Б.Басса и Ф.Лютенса. Концепция страха и любви А.Этциони. Теория эмоционального лидерства Д.Гоулмана.

Критерии эффективности лидерства и руководства менеджера в организации. Разнообразие современных методов поощрения, которые может использовать менеджер для достижения подчиненным организационных целей: возможности и ограничения.

***Литература по теме:***

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 4-е изд. М.: Экономистъ, 2006.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
3. **Тема. Специфические черты мотивации современных специалистов.**

Различные трактовки термина «мотивация» в менеджменте. Соотношение понятий потребностей, мотивов, мотивации, стимулов, вознаграждений, интересов и целей. Роль первичных и вторичных потребностей; внешнего и внутреннего вознаграждения для группы и индивида. «Метод кнута и пряника» – традиционный метод управления мотивацией человека.

Практика применения содержательных теорий мотивации. Недооценка национальных, социальных и личностных различий индивида содержательными теориями мотивации. Процессуальные теории мотивации и концепция партисипативного управления. Ситуационная природа вознаграждения индивида в организации. Восприятие человеком внутренней и внешней справедливости.

Современные механизмы обеспечения справедливости в организации. Мотивирующая роль компенсаций за неравные условия в менеджменте. Различные виды «компенсационного пакета» внутри организации.

***Литература по теме:***

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент 4-е изд. М.: Экономистъ, 2006.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
3. **Тема. Современные организационные конфликты: особенности протекания.**

Конфликты в современной науке управления: модели и концепции. Схема организационного конфликта; его структура и функции. Конфликт в организации как социально – психологический процесс: фазы и механизмы протекания. Понятия агентов (носителей) конфликта, силы участников конфликта и ранга оппонента в конфликте Стадии конфликта.

Интеграционная и дестабилизационная концепции конфликта в менеджменте. Объективные и субъективные факторы конфликта. Различные уровни напряженности в организационном конфликте. Конкуренция и соревнование как потенциальные источники конфликта. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтов.

Организационный, социально - психологический, коммуникативный и информационный способы предотвращения конфликта. Средства «разжигания» конфликта. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.

***Литература по теме:***

1. Козырев Г.И. Основы конфликтологии: Учеб. М.: ИНФРА-М, 2012.
2. Цой Л.Н. Организационный конфликт-менеджмент: 111 вопросов, 111 ответов. М.: Книжный мир, 2012. – 264 с.
3. **Тема. Слухи в организации: гамма отношений и пути использования.**

Различные трактовки слуха в современной управленческой науке. Основные типологии и классификации слухов. Основные объекты организационных слухов. Варианты распространения слухов в современных компаниях. Социально – психологические причины возникновения слухов. Отрицательные и положительные стороны наличия и распространения слухов в организации. Сплетня - понятие близкое понятию слуха.

Неформальные организационные коммуникации – основной канал формирования и распространения слухов. Достоинства и недостатки неформальных организационных коммуникаций. Основные мотивы сотрудников, распространяющих слухи в организации. Методы, практикуемые руководителями, по противодействию слухам.

***Литература по теме:***

1. Деменко Е. Слухи как неформальная коммуникация в организации. (Электронный ресурс) – Режим доступа: <http://iniciator.ru/index.php/buzz/page/i_908245762024/>
2. Ольшанский Д. Классификация слухов: (Электронный ресурс) – Режим доступа: [(http://psyfactor.org/lib/rumours5.htm).](%28http%3A//psyfactor.org/lib/rumours5.htm%29.)
3. **Тема. Стрессы работников современной организации и приемы психологической защиты.**

Различные трактовки понятия стресс в науке управления. Роль Г. Селье в исследовании феномена стресса. Виды стресса по Г. Селье. Основные этапы протекания стресса. Конструктивная и деструктивная составляющие стресса. Физиологические и психологические проявления стресса у работника. Организационные и личностные факторы, обуславливающие возникновение стресса у работников.

Управление стрессом: пределы и возможности. Пути профилактики организационного стресса. Факторы понижения вероятности организационного стресса. Обучающие мероприятия по борьбе со стрессом. Особенности различных тренинговых программ и программ обучения действием. Организация внерабочей активности персонала как способ борьбы со стрессом.

Синдром эмоционального выгорания – специфическая реакция организма на профессиональные стрессы. Основные группы переживаний при синдроме выгорания. Эмоциональные состояния: настроение, страсть и аффект. Основные составляющие стрессоустойчивости: физиологические особенности; психологические черты. Пути повышения стрессоустойчивости сотрудников.

***Литература по теме:***

1. Селье Г. Стресс без дистресса. – М.: ЕЕ Медиа, 2012.

# Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. - СПб.: Питер, 2012.

1. **Тема. Гендерные проблемы современного менеджмента.**

Понятие гендер и гендерный стереотип. Основные группы гендерных стереотипов в управленческой науке. Функции, выполняемые гендерными стереотипами. Явление гендерной сегрегации, ее вертикальная и горизонтальная разновидности. Практические последствия гендерной сегрегации. Дискриминационный характер гендерных стереотипов: пределы и возможности.

Вознаграждение работников как проявление гендерных стереотипов. Гендерные стереотипы при найме на работу. Проблема «стеклянного потолка» и «липкого пола»- проявления гендерного стереотипа. Стереотип звездной болезни, его проявления и последствия. Мужской и женский стили руководства. Мотивационная шкала современного женского бизнеса: мифы и реальность.

Усредненные особенности мужского и женского коллективов с точки зрения гендерных стереотипов. Отражение гендерных стереотипов в организационной культуре. Влияние гендерных стереотипов на возникновение и протекание организационных конфликтов. Отражение гендерных стереотипов в организации рабочих мест в современной компании. Особенности женщин – неформальных лидеров.

***Литература по теме:***

1. Берн Ш. Гендерная психология: законы мужского и женского поведения. СПб.: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2007.
2. Клецина И.С. Гендерная социализация. СПб., Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2010.
3. **Тема. Особенности управления работниками - дауншифтерами.**

Содержание феномена дауншифтинга в современной управленческой науке. Предпосылки формирования дауншифтинга: экономические, психологические и социокультурные. Виды дауншифтинга и пределы его распространения. Социальные группы, наиболее привлекательные для дауншифтинга. Возможные пути влияния руководителя на специалистов - дауншифтеров.

Отношение трудового коллектива к работникам – дауншифтерам. Отношение руководителей к специалистам – дауншифтерам. Наличие специалистов – дауншифтеров в компании: плюсы и минусы для внутренней и внешней среды организации. Возможности дауншифтеров в российских и зарубежных компаниях. Последствия даншифтинга для организации и человека.

***Литература по теме:***

1. Why downshift? Статья, режим доступа свободный: <http://www.thedownshifter.co.uk/beforedowshifting.html>.
2. [Дрейк](http://www.ozon.ru/person/3610846/) Дж. Дауншифтинг. М.: Добрая книга, 2007
3. **Тема. Командные формы организации труда в современных компаниях.**

Основные подходы в науке управления к понятию «команды». Командная форма организации труда работников и специалистов - консультантов. Ограниченное число индивидов, взаимодополняющие навыки, наличие общей цели и общего подхода к решению поставленной задачи и взаимная ответственность – характерный набор командной формы организации труда.

Японские «кружки контроля качества», скандинавские бригады и американские проекты – узловые этапы становления современной командной формы организации труда. Ключевые отечественные и зарубежные исследователи феномена команды. Основные этапы жизненного цикла управленческой команды в модели Дж. Катценбаха и Д. Смит.

Модель жизненного цикла команды В.М. Давыдова. Типология команд по Д. Макинтош – Флетчер. Роль лидера в команде. Ролевой состав команды по М. Белбину. Измерение результативности командной работы, система ролей и поощрений в команде в процессе работы. Недостатки командной работы. Способы актуализации творческого потенциала членов команды.

***Литература по теме:***

1. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. М.: Дело, 2004.
2. [Катценбах](http://www.ozon.ru/person/3770839/) Дж., [Смит](http://www.ozon.ru/person/3176396/) Д.К. Командный подход. Создание высокоэффективной организации. М.: [Альпина Паблишер](http://www.ozon.ru/brand/859012/), 2013.
3. **Тема. Особенности управления многонациональными корпорациями.**

Глобализация и интернационализация управления – специфические черты менеджмента начала ХХI века. Влияние развития НТП и информационных технологий на международный менеджмент. Государственная политика в отношении международного менеджмента. Перспективы развития глобальных корпораций: возможности и ограничения.

Примеры количественного роста и развития организационной структуры компании. Образцы содержательного усложнения организационной структуры. Соотношение понятий организационная и корпоративная культура. Вопросы воздействия организационной культуры российских компаний на международном рынке и ассимиляции ими образцов зарубежной культуры.

## Коммуникационные особенности деловых культур различных стран. Учет социально – культурных факторов при разработке и принятии управленческих решений крупными международными корпорациями. Учет особенностей международного рынка труда в деятельности международных корпораций. Проблемы построения карьеры в международной компании.

***Литература по теме:***

* + - 1. [Черников](http://www.ozon.ru/person/252805/) Г., [Черникова](http://www.ozon.ru/person/252806/) Д. Очень крупные транснациональные корпорации и современный мир. М.: [Экономика](http://www.ozon.ru/brand/856615/), 2008.
			2. [Кузнецов](http://www.ozon.ru/person/4767201/) Э., [Волошина](http://www.ozon.ru/person/4767203/) В. Транснациональные корпорации. Экономика и менеджмент. М.: [Бурун Книга](http://www.ozon.ru/brand/1423958/), 2008.
1. **Тема. Ролевые проблемы современных менеджеров.**

Понятие роли в науке управления и обществоведческих учебных дисциплинах. Значение роли по Ф. Ницше и Т. Парсонсу; трактовка понятия роли Р. Линтоном и П. Бергером. Р.Мертон – основатель теории набора ролей современного человека. Соотношение ролевой набор и социальный статус. Понятие ролевой проблемы в современном организационном поведении.

Понятие и разновидности ролевых конфликтов, ролевых эпизодов, ролевой дифференциации. Проблемы избыточности и дефицита ролей при организации групповой деятельности. Ролевой набор команды и формальной группы в организации. Изменение ролевого набора по мере прохождения организацией кривой жизненного цикла. Возможности и пределы трансформации ролей. Популярные ролевые модели Р.М. Белбина, Ч. Маргерисона, Т.Ю. Базарова.

***Литература по теме:***

Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2001.

[Левенталь](http://www.ozon.ru/person/2841100/) Е. Характеры и роли. М.: Бослен, 2007.

1. **Тема. Модели организационных изменений в практике управления.**

Основные типы плановых преобразований в организации. Модель организационных изменений по К. Левину. Модель организационных изменений по Л. Грейнеру. Модель «исследования – действие». Модель планируемых изменений Р. Липпита, Дж. Уатсона и Б. Уэстли. Разновидности влияния нововведений на изменение организационной структуры современной компании.

Проблема сопротивления персонала организации инновациям. Характерные черты обновляющихся компаний по Р. Уотермену. Коммерциализация инновационного проекта. Критерии оценки эффективной инновации в социальной подсистеме организации. Возможные способы уменьшения риска при коммерческой поддержке инноваций.

Этические проблемы менеджера при проведении организационных изменений. Модели индивидуальных изменений. Ключевые принципы проведения изменения. Причины для организационных изменений. Проблемы инициирования изменений менеджером. Роли специалистов компании в инновационной деятельности. Проблемы внедрения и закрепления нововведений международными компаниями.

***Литература по теме:***

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент 4-е изд. М.: Экономистъ, 2006.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.