

ОШСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА МЕЖДУНАРОДНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ОТДЕЛЕНИЕ ЕВРОПЕЙСКОЙ И АМЕРИКАНСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

ОТКРЫТЫЙ УРОК



по дисциплине: Лидерство и организационное поведение
(наименование дисциплины)

Направление: 580700 Управление бизнесом

Специальность: Международный бизнес

Группы: МБ 1-23

Преподаватель: А.Т. Ажибекова

Политика курса. Недопустимо:

- а) Опоздание и уход с занятий;
- б) Пользование сотовыми телефонами во время занятий;
- в) Несвоевременная сдача заданий.
- г) Пассивность.

Тема урока: «Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение».

Цель урока: объяснить студентам что такая деятельность и их стили. Дать понятие типа личности, организационной культуры, и их методы.

Основные вопросы:

1.1. Влияние типа индивидуального темперамента

1.2. Характер отношения к нормам организации

1.3. Типы личности по отношению к источнику контроля

1.4. Потребность в достижениях, причастности и власти

Количество кредитов: 2

Курс	Семестр	Кредиты	Лекции	Семинар	СРСП	Всего	Форма контроля
I	I	5	44	28	18	72	экзамен
Всего		5	44	28			

Вид урока: Лекция-видеоурок

Форма урока: интерактивный метод с применением проектора, доски, наглядных материалов.

Примерное разделение урока во времени:

Приветствие – 2мин.

Проверка д/з – 10мин

Объяснение новой темы (слайды - 50мин)

Закрепление (игра) - 20

Завершение – 3мин.

Дом.задание – 3мин.

Оценка – 2мин.

Результаты обучения и компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины экономики

Результаты обучения (РОд) и компетенции студента, формируемые в процессе изучения дисциплины «Лидерство и организационное поведение».

В процессе освоения дисциплины студент достигнет следующих **результатов обучения (РО)** и будет обладать соответствующими **компетенциями**:

Код РО ООП (РОоп) и его формулировка	Компетенции ООП	РО темы (РОт)
РО2 - способен создавать, проектировать, анализировать работу в команде, в качестве лидера осуществлять распределение полномочий на основе делегирования используя инструментарий стратегического менеджмента корпоративного управления.	<ul style="list-style-type: none"> • способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-1); • владеет современными технологиями управления персоналом (ПК-6); • уметь руководить деятельностью организации и людьми (ПК-16); 	Формулируются в терминах знать, уметь, владеть в планах проспектах лекции, семинаров

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать - основные организационные понятия, категории и закономерности, основные понятия типа и личности.

Уметь – разбирать типы личностей и стили деятельности.

Владеть - навыками и знаниями понятия типов и стилей, и ее значениями в трудовой деятельности людей.

Демонстрационный материал – слайды, игры.

Методы, которые используются: «Ледокол», «Мозговой штурм»

Ход урока.

ПРИВЕТСТВИЕ. Всем здравствуйте! «Давайте подарим улыбку друг другу, пожелаем удачи, внимательности и отличного результата!». Затем студенты делятся пожеланиями друг с другом. Продолжим: «Староста отмечает кто сегодня отпросился с пары, отмечаем в электронном журнале кто отсутствует». На прошлой паре мы с вами разбирали тему «Классификация групп», а также работа над экономическим словарем, разбирали «виды и классификацию групп». Давайте повторим. Студенты по желанию поднимают руки и коротко ясно отвечают на вопрос.

Сегодняшняя тема лекции: Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение

1.1. Влияние типа индивидуального темперамента

1.2. Характер отношения к нормам организации

«Мозговой штурм» - *Что такое типы? Их классификация?*

1. Проанализировать влияние индивидуальных особенностей личности на организационное поведение.

2. Рассмотреть методы диагностики личностных особенностей сотрудника

3. Формулирование рекомендаций для руководителя по учету индивидуальных особенностей подчиненных

Одной из наиболее важной для любого предприятия является проблема управления человеческими ресурсами. При взаимодействии с персоналом необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника. Квалифицированный менеджер их отличительные особенности и грамотно строить стратегию управления ими. Личные качества людей влияют на их жизнь и жизнь окружающих, для руководителя необходимо знать какое влияние человек может оказать на организационное поведение.

Теоретическое значение курсовой работы заключается в том, что в работе проведен анализ влияния индивидуальных особенностей личности на организационное поведение. Практическое значение: Результаты курсовой работы могут быть применены в любой организации как помочь менеджеру в управлении личностью с учетом влияния ее индивидуальных особенностей.

Актуальность предоставленной темы заключается в том, что в настоящее время поиск путей активизации человеческого потенциала внутри организации и учет психологических особенностей персонала являются одними из решающих факторов повышения эффективности деятельности любой организации.

Данная тема достаточно хорошо освещена в научной литературе. Проблема индивидуально - психологических отличий начала рассматриваться еще с конца 19 века. Начиная с теории психоанализа З. Фрейда, которую дальше развили К. Юнг, А. Адлер. Подробно характерные особенности личности и их типология рассматривается в основах соционики. Так же тема индивидуальных особенностей широко раскрыта в различных учебных пособиях по менеджменту и организационному поведению.

1.3.«Мозговой штурм» - *Какие типы личности вы знаете? (Студенты рассказывают что знают о личности и их типах).*

Хорошо ребята, теперь давайте подробнее разберем, что такое тип и особенности.

Влияние типа индивидуального темперамента

Меланхолик

Меланхолик-подчиненный всегда занимает ведомую позицию. Он никогда не станет неформальным лидером, критикующим своего руководителя. Меланхолику комфортно быть ведомым: меньше ответственности. Меланхолик нуждается в поддержке. Бывает, он приходит к руководителю только для душевного разговора, особенно тогда, когда

принимает жизненно важные решения. Нередко подчиненные-меланхолики становятся для сильного и энергичного руководителя "взрослыми детьми". Он советует им, как делать ремонт, куда поехать отдохнуть, как одеваться и т.п. Они внимательно прислушиваются к его советам.

Получая сочувствие со стороны руководителя, меланхолик тоже способен на эмоциональную поддержку. Он первым чувствует переживания другого человека и старается его успокоить. Меланхолик - хороший эмоциональный "барометр" в команде. Стремится к позитивной атмосфере. Тяжело переживает конфликты. Как правило, избегает напряжения в отношениях с коллегами всеми способами.

Если подчиненного, имеющего меланхолический темперамент, уважают коллеги, он становится миротворцем между конкурирующими лидерами и группировками. Он будет всех понимать и всем сочувствовать, сохраняя примиренческую позицию. В работе ориентирован на тщательное выполнение заданий, потому что боится ошибок. Рискованный и амбициозный проект - не для него. Меланхолик лучше выполняет привычные функции в рамках своего образования и опыта.

Хорошо работает на должностях, связанных с поддерживающим общением: HR-менеджера, работника отдела кадров. Но в тех подразделениях, где общение связано с активностью и умением убеждать, меланхолик будет работать старательно, но с большим напряжением сил. Например, занимаясь продажами в реальном общении или по телефону, он быстро переутомляется и "выгорает".

У меланхолика нередко развиты креативные способности, поэтому он может быть хорошим сотрудником отделов рекламы, маркетинга и дизайна.

Сангвиник

Подчиненный-сангвиник мало отличается от руководителя с таким же темпераментом. Он такой же работоспособный и выносливый. Сдержан и деловит, стремится к высокой компетентности в своем деле. Отношения с коллегами - дружеские, но без лишней фамильярности. Бывает "толстокожим": любит подшучивать над сослуживцами, не задумываясь, приятно им это или нет.

Участвует в корпоративных вечеринках, веселится, но вовремя уходит домой. Предпочитает здоровый образ жизни, занимается спортом. Сангвиник дисциплинирован, приходит на работу вовремя и уходит домой не особенно поздно. Стремится хорошо организовать рабочее время. Работает с самоотдачей, но без лишней нервозности и суетливости.

К компании эмоционально не привыкает. Если на работе не чувствует перспективы в повышении заработной платы, легко переходит на новое место работы.

Критику со стороны руководителя воспринимает конструктивно, стремится исправить ошибку и улучшить свои показатели. Сангвиника можно ставить на участки работы, где требуется высокая интенсивность. Он хорошо общается с большим количеством разных людей, не "перегорает" и не переутомляется. Способен работать в стрессовых условиях, сохраняя самообладание и контроль.

Ему нравится все новое, поэтому он с удовольствием берется за новый проект. Его необходимо контролировать: после этапа увлечения наступает период спада мотивации и даже равнодушия. В это время сангвиник может переключиться на новое дело, еще не завершив начатого проекта.

Сангвиник - хороший стратег и политик. Часто бывает неформальным деловым лидером в команде, но всегда поддерживает официального руководителя, не составляя ему конкуренцию. Сангвиник ждет своего часа. Но долго ждать он не будет: если в другой компании ему предложат лучшие карьерные перспективы, он уволится.

Флегматик

Про такого подчиненного говорят: "Человек и работник - хороший, обязательный и ответственный, но без инициативы". Он много знает и умеет, компетентный и образованный, но ориентирован на исполнительскую работу и предлагает новые идеи и проекты не будет.

Такого сотрудника лучше использовать на монотонных участках работы, где нужны тщательность и основательность. Он хорошо будет справляться с задачами по анализу большого массива информации, выполнять одинаковые и рутинные действия. При формулировании задания ему необходимо давать время для вопросов, обсуждения, записи.

Ему нужно предоставлять достаточно времени для понимания задания и его выполнения. Торопить не нужно. На участки работы, где необходимы высокая скорость и общительность, лучше не ставить.

Темперамент любого подчиненного "ломать" вообще нет смысла: все равно ничего не получится. Холерик будет торопиться и делать ошибки, флегматик - медленно, но тщательно выполнять. Искусство управления состоит в том, чтобы найти правильную нишу для сотрудников и эффективно использовать их сильные качества на пользу компании.

Флегматика, который нередко бывает "человеком процесса", нужно контролировать и стимулировать к получению конкретного результата. Ответственный и обязательный флегматик будет стремиться закончить первое задание и приступить к следующей задаче.

Сдержанные и спокойные флегматики - ценный ресурс для компании. Да, они не "революционеры" и не новаторы, как холерики. Однако именно они составляют контингент стабильных сотрудников, преданных компании. Когда компания будет переживать не лучшие времена, именно флегматики будут терпеливо ждать выхода из кризиса и радоваться вместе с руководством новым успехам.

Холерик

Для непосредственного начальника подчиненный с таким темпераментом - удача, с одной стороны, и испытание на прочность - с другой. Сотрудник-холерик - активный, инициативный и энергичный. Его не нужно подгонять, проверять и специально мотивировать на работу: он самомотивирован на успех и достижения. Это амбициозный специалист. Его ведущая потребность - в новой информации и новом опыте. Любит учиться и всегда стремится к повышению компетентности. Однако для руководителя такой сотрудник со временем становится серьезным конкурентом.

Рассмотрим следующий вопрос.

Типы личности по отношению к источнику контроля

Людей можно разделить на две категории в зависимости от того, с читают ли они, что происходит с ними регулируется извне или изнутри, т.е. с их собственными усилиями. Человек, который считает, что важнейшие его действия управляются другими людьми, - это личность с **внешним источником контроля**. Если он, напротив, полагает, что сам

контролирует свои действия, то его можно охарактеризовать как личность с **внутренним источником контроля**. Внутренний источник контроля связан с потребностью в независимости, а также с лучшей адаптацией к работе в смысле удовлетворения, борьбы со стрессом, вовлечения в работу и активности. Такие люди демонстрируют и большую сосредоточенность на работе. Источник контроля имеет значение для отбора, тренинга и распределения сотрудников на руководящие роли или в иных ответственных ситуациях. Существует даже мнение, что смещение источников контроля от внутреннего к внешнему может оказывать влияние на уровень заинтересованности в работе. Интерес к работе падает, а с ним снижается и производительность.

Правила, установки и другие методы управления могут взаимодействовать с источником контроля и влиять на уровень мотивации сотрудника. Когда ориентация личности в смысле контроля несовместима с окружающей средой, возможна различная реакция. Личности с внешним источником контроля могут негативно отреагировать на задания или работы, требующие независимых действий. Поэтому они могут оказывать противодействие усилиям в области обогащения труда или повышения его качества, вносящим дополнительную автономность и ответственность за принятие решений.

Рефлексия: «Светофор». Учащийся оценивает себя в цветовой гамме: «зеленый» - мне все понятно было на уроке, «желтый» - в целом все понятно, но остался один – два вопроса, «красный» - мне многое не понятно, нужно еще раз разъяснить некоторые вопросы урока.

Хочу выделить следующих студентов, и поставить оценки (Оцениваю по 5 бальной системе):

Домашнее задание: Задание 1. Заполнить таблицу своими примерами:

Обсуждение упражнения (если нужна помощь):

Какие профессии для какого типа личностей			
меланхолик	сангиник	флегматик	холерик

Задание 2. Прохождение Квиз-Игры.

(https://quizizz.com/admin/quiz/start_new/5ddb191e0786b4001bed533e)

Контрольные вопросы и задания

1. Что такое типы личности?
2. Что понимает под индивидом?
3. Что относится к субъектам и объектам индивида?
4. Сопоставьте преимущества и недостатки при выборе профессии по типу личности. Какой форме вы отдаете предпочтение и почему?

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

Глумаков В.Н. Организационное поведение. - М.: Финстатинформ, 2012.

2. Занковский А.Н. Организационная психология. – М., 2012.
3. Карташева Л.В., Никонова Т.В., Соломандина Т.О. Организационное поведение. - М.: Инфра-М, 2010.
4. Латфулина Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение в таблицах и схемах. Учебное пособие. – М.: Айриспресс, 2011.
5. Шермерон Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. 8-е издание / пер. с англ. – Спб.: Питер, 2009.

Интернет-ресурсы:

- 1.Библиотека электронных книг: <http://currencyex.ru/>
- 2.Каталог образовательных интернет – ресурсов: <http://www.edu.ru/>