

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук,
доцент кафедры прикладной социальной
психологии и конфликтологии

С.В.Сатикова

«10» июня 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

по образовательной программе 39.03.02 Социальная работа
«Социальная работа в системе социального обслуживания»

Разработчик: канд. экон. наук, доцент Сатикова Светлана Валентиновна

Санкт-Петербург

2021

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Цель изучения дисциплины - формирование у студентов целостного представления о поведении людей и групп в организации, понимания причин различных форм поведения.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать представление о влиянии основных организационных характеристик на поведение сотрудников.
2. Отработать навыки прогнозирования и управления поведением людей в организации, повышения их организационной эффективности.
3. Сформировать умения системного анализа, ситуационного и процессного подходов к управлению поведением людей и групп в организации.
4. Развить навыки организационного проектирования по работе с элементами внутренней среды организации, управления поведением людей в организации, повышения из организационной эффективности как сотрудников организации.

Содержание дисциплины:

Основные подходы к изучению организационного поведения.

Индивидуальное поведение в организации.

Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации.

Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.

Инструменты управления человеческими отношениями в организации.

Групповое поведение в организации.

Поведение организации как целостной системы.

Межкультурные аспекты организационного поведения.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель - формирование у студентов целостного представления о поведении людей и групп в организации, понимания причин различных форм поведения.

Задачи курса:

1. Сформировать представление о влиянии основных организационных характеристик на поведение сотрудников.
2. Отработать навыки прогнозирования и управления поведением людей в организации, повышения их организационной эффективности.
3. Сформировать умения системного анализа, ситуационного и процессного подходов к управлению поведением людей и групп в организации.
4. Развить навыки организационного проектирования по работе с элементами внутренней среды организации, управления поведением людей в организации, повышения из организационной эффективности как сотрудников организации.

В результате успешного освоения дисциплины студент **должен:**

знать:

- основные теории поведения человека в организации;
- особенности взаимодействия личности и организации;

– основные концепции мотивации трудового поведения и их применимость в управлении организацией;

- причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями;
- принципы управления организационным поведением;

уметь:

- выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации;
- использовать методы управления поведением человека и группы;
- выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям;

иметь навыки:

- диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации;
- влияния на различные формы организационного поведения;
- использования инструментов управления отношениями и развития внутренней коммуникации в организации;
- работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации*

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах									
	В зач.ед.	В астрон. часах	В академ. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем								Промежуточная аттестация (экзамен)
					Всего	Виды учебных занятий					В том числе контактная работа (занятия) в интерактивных формах		
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации			
Очная	3	81	108	56	52	48	18	30	-	-	16	4	
Очно-заочная	3	81	108	70	38	34	14	20	-	-	12	4	
Заочная	3	81	108	92	16	12	-	-	12	-	6	4	

* В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Планируемые результаты обучения по образовательной программе (перечень компетенций в соответствии с ФГОС и ОПОП)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (перечень компетенций по дисциплине)
<p>ОК-1 - ОК-9; ОПК-1- ОПК-5; ПК-1 - ПК-4, ПК-7, ПК-8, ПК-11 - ПК-14; ВПК-1</p>	<ul style="list-style-type: none"> – способность владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов, детерминирующих факторов, особенностей динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способов работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1); – способность проводить исследования по проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе, анализировать конфликт и мир с использованием различных методологических и теоретических подходов, выявлять элементы конфликтов и мира, определять детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия (ПК-2); – способность применять методологию междисциплинарного анализа конфликта и мира, использовать категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук с учетом предметного поля конфликтологии, многофакторной обусловленности конфликта и мира (ПК- 3); способность владеть знанием теоретических и практические компоненты прикладного исследования, умение концептуализировать проблему и выработать эмпирические показатели, самостоятельно планировать исследовательский проект, знание основных методов анализа информации, умение анализировать информацию и составлять аналитический отчет, обладание основными навыками работы с различными статистическими пакетами (ПК-4)

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее кол-во аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Интерактивные формы
Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения.	6	2	4	-
Тема 2. Индивидуальное поведение в организации.	6	2	4	-
Тема 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации.	6	2	4	4
Тема 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	6	2	4	2
Тема 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации.	6	2	4	4
Тема 6. Групповое поведение в организации.	6	2	2	-
Тема 7. Поведение организации как целостной системы.	6	2	4	2
Тема 8. Межкультурные аспекты организационного поведения.	6	2	4	-
Итого:	48	18	30	16

Очно-заочная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее кол-во аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Интерактивные формы
Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения.	2	2	-	-
Тема 2. Индивидуальное поведение в организации.	4	2	2	-
Тема 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации.	4	2	2	2
Тема 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	4	2	2	2
Тема 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации.	6	2	4	4
Тема 6. Групповое поведение в организации.	6		6	-
Тема 7. Поведение организации как целостной системы.	4	2	2	4
Тема 8. Межкультурные аспекты организационного поведения.	4	2	2	-
Итого:	34	14	20	12

Заочная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее количество аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения.	2	-	-	-
Тема 2. Индивидуальное поведение в организации.	-	-	-	-
Тема 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации.	2	-	-	-
Тема 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	2	-	-	-
Тема 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации.	2	-	-	-
Тема 6. Групповое поведение в организации.	4	-	-	-
Тема 7. Поведение организации как целостной системы.	-	-	-	-
Тема 8. Межкультурные аспекты организационного поведения.	-	-	-	-
Итого:	12	-	-	-

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения

Организационное поведение как наука. История и источники Организационного поведения. Предмет и объект изучения, методы организационного поведения как науки. Практическая ориентированность исследований и разработок в рамках Организационного поведения.

Основные подходы к изучению организационного поведения. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. Факторы, влияющие на организационное поведение.

Организационное поведение как развивающаяся система. Модели организационного поведения: уровневые, классические, современные. Влияние организационного поведения на эффективность организации.

Тема 2. Индивидуальное поведение в организации

Поведение человека на рабочем месте. Основные характеристики эффективного трудового поведения в организации. Человеческий капитал и интеллектуальный капитал как следствие эффективного организационного поведения.

Потенциал человека в организации. Структура потенциала человека. Взаимосвязь уровней и элементов потенциала и организационного поведения сотрудника.

Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением.

Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным поведением.

Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.

Методы управления индивидуальным поведением сотрудника.

Тема 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации

Проблемы поведения работников: причины, классификации, подходы.

Внутренние основы проблемного поведения: Стрессы. Их влияние на организационное поведение. Причины трудовых стрессов. Стресс-менеджмент. Фрустрации, как проблемы деятельности. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Методы профилактики внутренних проблем.

«Трудные люди» в организации. Проблемное поведение: виды и влияние на эффективность организации. Методы диагностики и работы с проблемным поведением.

Конфликтное поведение: причины, функции, методы работы. Конфликтная личность как вид проблемного сотрудника. Профилактика деструктивного конфликтного поведения в организации.

Тема 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения

Природа рабочих отношений. Виды человеческих отношений в организации.

Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации в организации.

Конструктивные и деструктивные рабочие отношения. Проблемы конфликтных отношений в организации. Модели конфликтного поведения в организации. Функции конфликтов в организации. Влияние конфликтов на организационное поведение. Использование конфликта для формирования требуемых типов организационного поведения. Открытая коммуникация в основе управления конфликтными отношениями.

Формирование эффективного организационного поведения через включение в систему формальных и неформальных отношений в организации. Трудовое участие. Процесс участия, предпосылки и проблемы.

Взаимосвязь человеческих отношений с климатом и культурой организации.

Тема 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации

Инструменты управления отношениями в организации: адаптация; обратная связь; лояльность и вовлеченность персонала; психологический контракт; дисциплина; влияние и

власть; мотивация отношений; коммуникация и переговоры. Особенности формирования и применения инструментов управления человеческими отношениями в организации.

Рабочие отношения и удовлетворенность трудом.

Влияние различных типов рабочих отношений на нормальное или патологическое развитие организации. Организационные кризисы и отношения в организации.

Тема 6. Групповое поведение в организации

Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы, ее сила и слабость. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника.

Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Власть и политика организации. Стилль управления и его влияние на поведение сотрудников. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов.

Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Ролевая структура группы и формирование команды. Конфликт в формировании и развитии команды. Необходимость команд для определенных видов деятельности. Ограничения в формировании деятельности команд.

Взаимодействие малых группы внутри организации. Зоны напряжения и развития. Предупреждение и конструирование групповых конфликтов в организации.

Тема 7. Поведение организации как целостной системы

Организация как система. Климат и культура организации, как факторы, определяющие ее поведение в целом и поведение сотрудников. Особенности культуры и климата различных организаций.

Модели эффективного организационного поведения компании.

Организационное развитие и изменение как методы формирования эффективных моделей поведения организации. Этапы внедрения изменений. Реакции сотрудников на изменения, инновации: принятие и сопротивление. Сопротивление новому как особая форма организационного конфликта. Причины сопротивления. Проведение успешного изменения.

Система внутренней коммуникации в организации: характеристики и функции. Основные инструменты работы с внутренней коммуникаций организации.

Тема 8. Межкультурные аспекты организационного поведения

Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы.

Организация как элемент в системе международного бизнеса.

Международное влияние на организационное поведение.

Управление многонациональной рабочей силой. Особенности, конфликты и барьеры культурной адаптации.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1. Основные подходы к изучению организационного поведения.

Цели: Обсудить основные подходы к изучению организационного поведения; на основе анализа практических ситуаций научить диагностировать ведущую модель организационного поведения.

Понятийный аппарат: организация, организационное поведение, потенциал человека, эффективность, система, системный подход, ситуационный подход, синергетика, интеракционализм, модель.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое организационное поведение?
2. Основные задачи данной дисциплины?
3. Подходы к изучению организационного поведения. Их особенности.
4. Специфика подхода, ориентированного на развитие потенциала человека.
5. Специфика подхода, направленного на рост эффективности организации.
6. Специфика системного подхода к организационному поведению.
7. Специфика ситуационного подхода.
8. Особенности синергетического подхода к изучению поведения людей в организации.
9. Интеракционистский подход и его особенности.
10. Классические и современные модели организаций.
11. Влияние модели на организационное поведение.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2. Индивидуальное поведение в организации.

Цели: Провести анализ особенностей поведения человека на рабочем месте, рассмотреть характеристики эффективного трудового поведения в организации, обсудить возможности развития потенциала сотрудника в организации, методы управления индивидуальным поведением сотрудника.

Понятийный аппарат: поведение, потенциал человека, развитие, эффективность, уровень потенциала, мотивация, роль, статус, ролевое поведение, управление поведением.

Вопросы для обсуждения:

1. Поведение человека на рабочем месте.
2. Потенциал человека в организации.

3. Управление организационным поведением.
4. Основные характеристики эффективного трудового поведения сотрудника.
5. Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением.
6. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения
7. Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным поведением.
8. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.
9. Методы управления индивидуальным поведением сотрудника.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации.

Цель: определить основные проблемы поведения работников организации, их причины и методы коррекции.

Понятийный аппарат: проблемы, деятельность, стресс, стресс-менеджмент, фрустрация, профессиональная деформация, профессиональное выгорание, «трудные люди», конфликтная личность.

Вопросы для обсуждения:

1. Проблемы поведения работников: причины, классификации, подходы.
2. Проблемное поведение и влияние на эффективность организации.
3. Стрессы. Их влияние на организационное поведение.
4. Причины трудовых стрессов.
5. Стресс-менеджмент.
6. Фрустрации, как проблемы эффективности деятельности.
7. Профессиональная деформация и деструкция
8. Профессиональное выгорание.
9. Методы диагностики и работы с проблемным поведением.
10. Методы профилактики проблемного поведения.
11. «Трудные люди» в организации.
12. Конфликтное поведение: причины, функции, методы работы.
13. Конфликтная личность как вид проблемного сотрудника.
14. Профилактика деструктивного конфликтного поведения в организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.

Цель: исследовать роль человеческих отношений в деятельности организации и обсудить роль конфликтов в развитии отношений сотрудников

Понятийный аппарат: отношения, коммуникация, система внутренней коммуникации организации, коммуникативный разрыв, конфликт в организации, патологии развития

Вопросы для обсуждения:

1. Природа рабочих отношений.
2. Коммуникационные процессы в организации.
3. Система внутренней коммуникации в организации и ее влияние на поведение людей.
4. Конструктивные и деструктивные рабочие отношения.
5. Отношения и конфликты в организации.
6. Модели конфликтного поведения в организации.
7. Функции конфликтов в организации.
8. Влияние конфликтов на организационное поведение.
9. Переговоры как форма разрешения конфликта.
10. Влияние различных типов рабочих отношений на нормальное или патологическое развитие организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации.

Цель: познакомиться с основными инструментами управления отношениями людей в организации и исследовать влияние инструментов управления отношениями на поведение сотрудников.

Понятийный аппарат: отношения, инструмент, управление, адаптация, власть, лояльность, вовлеченность, психологический контракт, мотивация, драйв, переговоры.

Вопросы для обсуждения:

1. Инструменты управления отношениями в организации
2. Особенности основных инструментов управления отношениями в организации:
 - власть и влияние;
 - адаптация;
 - обратная связь;
 - лояльность и вовлеченность персонала;
 - психологический контракт;
 - дисциплина;

- мотивация отношений;
 - коммуникация.
3. Рабочие отношения и удовлетворенность трудом.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6. Групповое поведение в организации.

Цель: прояснить специфику группового развития и поведения в организации. Определить необходимость команд для решения различных организационных задач.

Понятийный аппарат: группа, развитие группы, групповая динамика, формальные характеристики, структура группы, климат и культура группы, роли, лидерство, команда, принципы формирования команды, эффективность команды

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности рабочей группы.
2. Основные характеристики группы в организации.
3. Формирование группы как подразделения организации.
4. Возможности управлять групповой динамикой и системой ценностей.
5. Лидерство в группе.
6. Эффективность групповой работы.
7. Группа и команда.
8. Роли членов группы и команды.
9. Виды команд.
10. Характеристики эффективной команды.
11. Тимбилдинг – задачи и трудности.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7. Поведение организации как целостной системы.

Цели: обсудить понятие, проявление и функции климата и культуры в организации.

Выяснить основные принципы развития организации и методы проведения изменений.

Понятийный аппарат: внутренняя среда организации, организационная культура, организационный климат, инновации, этапы внедрения инноваций, сопротивление новому.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности организационной культуры.
2. Функции культуры в организации.
3. Влияние культуры на поведение сотрудников.
4. Культура и климат.
5. Значение климата для эффективности работы организации.
6. Методы управления культурой и климатом.
7. Инновации и изменения в организации.

8. Этапы изменений в организации.
9. Отношение сотрудников к изменениям.
10. Методы работы с сопротивлением новому.
11. Внутренняя коммуникация в организации: основные составляющие и характеристики.
12. Инструменты работы с системой внутренней коммуникации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8. Межкультурные аспекты организационного поведения.

Цель: обсудить международное влияние на организационное поведение. Управление многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации.

Понятийный аппарат: многонациональное предприятие, этические конфликты, взаимодействие, принципы коммуникации в многонациональной среде

Вопросы для обсуждения:

1. Многонациональное предприятие: проблемы и возможности.
2. Влияние окружения на поведение сотрудников
3. Экспатрианты, мигранты и другие виды особых работников.
4. Этические конфликты при работе с многонациональным коллективом.
5. Перспективы взаимодействия в международной среде.
6. Профилактика этнических конфликтов в международной среде организации.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации.

Занятие проводится в форме направленных групповых дискуссий с элементами моделирования ситуации по своей тематике в каждой микро-группе.

Групповая дискуссия – от латинского «discussion» (рассмотрение, исследование):

- способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе;

- метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины.

Групповое обсуждение позволяет выявить мнения всех членов группы, возможные пути достижения цели и найти общее групповое решение проблемы.

В групповой дискуссии каждый участник получает возможность прояснить свою собственную позицию, обнаружить многообразие подходов, обеспечить всестороннее видение предмета.

Кроме того, групповая дискуссия активизирует творческие возможности человека, его интерес к предмету обсуждения, является прекрасным средством сплочения и развития группы, обеспечивает принятие группой наиболее оптимальных решений.

На основе групповой дискуссии формируется более глубокое и системное понимание обсуждаемого вопроса, что позволяет перейти к игровому моделированию связанных с темой ситуаций.

Студенты рассматривают ситуации, когда необходимо определить наличие и характер проблемы в поведении сотрудника (стресса, фрустрации, деформации, выгорания) выявить ее деструктивные особенности и предложить методы работы. Рассматривают разные варианты развития конкретной проблемы, предлагают систему профилактики, диагностики и работы с такими сотрудниками.

Каждая микро-группа презентует результаты своего обсуждения остальным, и групповая дискуссия становится общей, направленной на выработку системы предупреждения и разрешения проблем в профессиональной деятельности сотрудников организации.

Результатом интерактивного занятия становится понимание причин возникновения, особенностей развития, возможностей диагностики и урегулирования проблем в профессиональной деятельности и поведении персонала организации.

Интерактивное занятие к теме 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.

Занятие проводится в форме круглого стола.

Под круглым столом понимается форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники высказываются в определенном порядке, первоначально – сидя за столом, имеющим круглую форму. Представление о круглом столе как символе равенства и благородства восходит к легендам о рыцарях Круглого стола. Круглый стол также понимается как коммуникативная технология, позволяющая, используя систему логически обоснованных доводов, воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии в процессе непосредственного общения.

Круглый стол направлен на равноправное обсуждение всеми участниками различных аспектов заявленной темы.

В учебном процессе задача круглого стола – активизировать учащихся, привлечь их к разностороннему обсуждению каких-либо сложных вопросов, способствовать выработке самостоятельного мнения по различным профессионально значимым темам, развивать коммуникативные навыки и творческий потенциал.

Проведение круглого стола предполагает реализацию нескольких технологических стадий. Это, прежде всего, подготовительная стадия, затем дискуссионная, т.е. собственно обсуждение в рамках круглого стола, а завершать процесс может аналитическая стадия.

Студенты заранее готовятся к обсуждению обозначенной темы, формируют свое мнение, работают с информационными источниками.

Затем проводится обсуждение. Преподаватель выступает как модератор круглого стола, управляя обменом мнениями. Возможна передача роли модератора одному из студентов, пользующемуся авторитетом среди товарищей.

Результатом интерактивного занятия становится понимание специфики человеческих отношений в организации, особенностей таких отношений и влияния их на поведение сотрудников и эффективность работы.

Интерактивное занятие к теме 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации.

Занятие проводится в форме серии деловых и ролевых игр.

Ролевая игра

– воспроизведение действий и отношений других людей или персонажей какой-либо истории, как реальной, так и выдуманной.

– игра обучающего (в контексте данного учебного курса) назначения, вид драматического действия, участники которого действуют в рамках выбранных ими ролей, руководствуясь характером своей роли и внутренней логикой среды действия; вместе создают или следуют уже созданному сюжету.

Сам процесс игры представляет собой моделирование группой людей той или иной ситуации. Идентифицируя себя с каким-либо персонажем, человек может отработать систему необходимых навыков, понять особенности каждого этапа взаимодействия. Несмотря на осознание вымышленности роли, приобретаемый опыт вполне реален.

Ролевые игры развивают различные коммуникативные и другие важные для конфликтолога навыки.

Деловая игра – метод активного обучения, в котором путем воссоздания (имитации) предметного и социального содержания какой-либо деятельности, поведения и отношений занятых в ней людей производится усвоение необходимого знания и выработка устойчивых навыков в данном виде деятельности, при чем это происходит быстрее и адекватнее ситуации, чем в традиционных видах обучения.

Деловая игра рассматривается как имитация определенных форм взаимодействия людей, максимально соответствующая характеру той деятельности, которую необходимо освоить или улучшить.

Деловые игры помогают освоить процессы принятия решений в заданных ситуациях, отработать принципы и особенности делового взаимодействия при решении определенных задач, освоении процессов и технологий, опробовать методы организации деятельности и подходы к оценке результатов.

В данном занятии деловые игры имитируют различные ситуации применения инструментов управления человеческими отношениями в организации и позволяют студентам освоить принципы и базовые методы работы с ними.

Результатом интерактивного занятия становится осознание возможностей и ограничений применения различных инструментов управления отношениями людей в организации.

Интерактивное занятие к теме 7. Поведение организации как целостной системы.

Интерактивное занятие проводится в форме упрощенной эвристической беседы.

Эвристическая беседа - от греч. *heurisko* – нахожу, открываю. Термин "эвристика" имеет несколько значений: специальные методы открытия нового, наука, изучающая продуктивное творческое мышление и метод обучения.

Это метод обучения, при котором преподаватель не сообщает готовых знаний, а умело поставленными вопросами, не содержащими прямого ответа, заставляет обучаемых на основе имеющихся знаний, представлений, наблюдений, жизненного опыта приходить к новым понятиям, выводам, правилам.

ЭБ позволяет студенту выработать способности: а) распознавать объекты в ряду подобных, б) понимать и выделять особенности изучаемых предметов и явлений, в) применять информацию на практике, г) ориентироваться в новых ситуациях и вырабатывать новую программу действий.

Результат ЭБ – развитые интеллектуально-эвристические способности: генерировать идеи, формировать новые ассоциативные связи, видеть противоречия, переносить знания и умения на новые ситуации, к независимости в суждениях, к оценочным суждениям, преодолевать инерцию мышления, к фантазии.

Особенности эвристической беседы:

- перебор решений исключается;
- выдвижение гипотез, нередко интуитивных;
- логическое обоснование гипотезы с помощью формальных методов аргументации;

План решения – последовательный ответ на вопросы: "Что известно (неизвестно)?", "Как можно использовать решенную раньше аналогичную задачу?", "Все ли данные учтены?", "Какими способами защитить правомерность выдвинутого решения?", "Как можно использовать методы решения данной задачи в других задачах?".

Методы эвристического поиска: метод каталога, метод гирлянд случайностей (случайные комбинации), "Что изменится, если..." и т.д. Метод эвристических вопросов, метод ТРИЗ, мозговой штурм, синектика – методы ЭБ.

Результатом занятия становится освоение принципов построения программ совершенствования культуры и климата организации в целом и по отдельным значимым направлениям. Понимание особенностей внедрения изменений в организации и направлений работы с сопротивлением персонала как формой конфликта. Готовность к разработке и внедрению таких программ.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При

проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Организационное поведение» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения студентами самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;
- подготовка докладов;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- написание эссе;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Цель выполнения самостоятельной творческой работы – приобретение опыта активной самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. СРС способствует развитию самостоятельности, ответственности и

организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В процессе выполнения самостоятельной работы студенты должны быть ориентированы на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений для эффективной подготовки к зачетам и экзаменам.

Успех студента в изучении курса зависит от систематической индивидуальной деятельности по овладению учебным материалом. Студентам целесообразно наладить творческий контакт с преподавателем, придерживаться его рекомендаций и советов по успешному овладению

Требования к структуре и оформлению работы.

Данная работа в окончательном варианте, который предоставляется преподавателю, должна быть иметь следующую **структуру**:

Титульный лист (Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа»).

Работа должна быть представлена на листах формата А4 в печатном варианте с выполнением основных требований оформления документов. Обязателен титульный лист и прилагаемый список литературы.

Устанавливаются следующие требования к **оформлению самостоятельной работы**:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения.

Задания к теме:

1. Рассмотреть основные причины возникновения отдельного научного направления, изучающего поведение людей в организации.

2. На основе информационных источников провести анализ каждого подхода к изучению организационного поведения. Результаты занести в таблицу:

Подход	Достоинства	Недостатки	Применение
подход, ориентированный на человеческие ресурсы			
подход, ориентированный на результаты			
системный подход			
ситуационный подход			
синергетический подход			
интеракционистский подход			

3. На основе информационных источников рассмотреть классические и современные модели поведения организаций, определить их особенности и влияние на поведение людей и эффективность организаций:

Модель	Основные характеристики	Влияние на поведение людей	Эффективность работы организации
Диктаторская			
Опекающая			
Поддерживающая			
Коллегиальная (участие)			
Развивающая (обучающая)			
Гармонизирующая			

Тема 2. Индивидуальное поведение в организации.

Задания к теме:

1. Рассмотреть сходство и различие понятий потенциал сотрудника и человеческий капитал.

2. Назвать основные способы развития потенциала сотрудника в организации.

3. Перечислить причины возникновения проблем в развитии потенциала.

4. Сформулировать систему мер, которые человек может использовать самостоятельно для профилактики и преодоления дистрессов, фрустраций, деформаций и выгорания, связанных с работой.

5. Исследовать основные взгляды на мотивацию труда, выявить свои ведущие мотиваторы и определить их роль в профессиональной успешности конфликтолога.

Тема 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации.

Задания к теме:

1. Составить список основных проблем поведения работников в организации. Для каждой проблемы назвать влияние на эффективность работы.

2. Дать определение стресса. Описать причины трудовых стрессов.

3. Предложить программу стресс-менеджмента.

4. Фрустрации, как проблемы деятельности: описать причины фрустрации на работе и методы профилактики и коррекции фрустрационного поведения.

5. Профессиональная деформация и деструкция как форма проблемного поведения сотрудника. Методы профилактики и коррекции.

6. Профессиональное выгорание. Причины. Проявления. Методы профилактики и коррекции

7. «Трудные люди» в организации. Классификация, влияние на поведение и эффективность труда.

8. Методы диагностики и работы с проблемным поведением.

9. Конфликтное поведение: причины, функции, методы работы.

10. Конфликтная личность как вид проблемного сотрудника.

11. Рекомендации по работе с трудными и конфликтными людьми.

12. Профилактика деструктивного конфликтного поведения сотрудников в организации.

Тема 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.

Задания к теме:

1. На основе информационных источников рассмотреть основные уровни, формы и виды отношений людей в организации, выделить их особенности и влияние на поведение сотрудников.

2. Рассмотреть коммуникативные потребности людей и особенности их проявления на работе.

3. Что можно назвать конструктивными и деструктивными рабочими отношениями? Сформировать список индикаторов-проявлений для обоих типов отношений.

4. Какова связь системы отношений и организационных конфликтов?

5. Что может сделать конфликтолог для совершенствования системы отношений в организации?

Тема 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации.

Задания к теме:

1. Назвать цели и задачи работы с отношениями людей в организации.
2. Перечислить основные инструменты управления отношениями в организации.

Определить цели и задачи, возможности и ограничения каждого.

3. Подробно раскрыть один из инструментов: определение, цели и задачи, влияние на поведение и отношения сотрудников, особенности применения, связь с конфликтами, программы совершенствования:

- адаптация как инструмент управления отношениями людей в организации.
- обратная связь;
- лояльность и вовлеченность персонала;
- работа с ожиданиями;
- психологический контракт;
- дисциплина;
- влияние и власть;
- мотивация отношений;
- коммуникация и переговоры.

Тема 6. Групповое поведение в организации.

Задания к теме:

1. На основе информационных источников выявить основные типы групп в организации.

2. Как группа влияет на эффективность и поведение сотрудников организации (4-5 проявлений)?

3. Кто такой лидер? Всем ли группам нужен лидер?

4. На основе информационных источников определите сходства и различия понятий «лидер» и «руководитель».

5. Какую группу можно назвать командой?

6. Признаки эффективной команды?

7. Когда организации нужна и не нужна команда?

8. Какова роль конфликтов в формировании групп и команд?

9. Как конфликтолог может влиять на взаимодействие отдельных групп и подразделений в организации?

Тема 7. Поведение организации как целостной системы.

Задания к теме:

1. На основе информационных источников определите взаимоотношение понятий климат и культура организации.
2. Как культура влияет на поведение персонала?
3. Предложите методы управления климатом и культурой через конфликт.
4. Что такое инновации в организации? Всякое ли изменение – инновация?
5. На основе информационных источников опишите несколько подходов к этапам внедрения изменений (Например, по К.Левину, Л.Грейнеру и др.)
6. Каковы причины сопротивления персонала новому?
7. Предложите систему мер для профилактики и преодоления сопротивления изменениям с точки зрения конфликтолога.
8. Что входит в систему внутренней коммуникации организации?
9. Каковы основные функции системы внутренней коммуникации?
10. Предложите формы мониторинга и управления для каждой функции системы внутренней коммуникации.

Тема 8. Межкультурные аспекты организационного поведения.**Задания к теме:**

1. На основе информационных источников определите национальную и международную специфику поведения людей в организации.
2. В чем заключается международное влияние на организационное поведение?
3. Специфика управления многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации.
4. Предложите систему мер по ускорению адаптации и снижению напряжения между сотрудниками разных национальностей.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Самостоятельная творческая работа оценивается по ряду параметров:

1. Правильность и точность выполнения процедуры обработки результатов в методиках.
2. Правильность интерпретации результатов по методикам.
3. Полнота учета психодиагностических результатов и анамнестических данных в психологическом диагнозе.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об

аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационное поведение» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

4.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Компетенции по дисциплине
Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения.	УК-3
Тема 2. Индивидуальное поведение в организации.	УК-3
Тема 3. Проблемное и конфликтное поведение сотрудников в организации	УК-3
Тема 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	УК-3
Тема 5. Инструменты управления человеческими отношениями в организации	УК-3
Тема 6. Групповое поведение в организации.	УК-3
Тема 7. Поведение организации как целостной системы.	УК-3
Тема 8. Межкультурные аспекты организационного поведения.	УК-3

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Основными документом регламентирующими порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы студентов института.

По дисциплине «Организационное поведение» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

Текущий контроль проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Конкретная форма проведения оценки уровня знаний студентов по данной дисциплине определяется преподавателем и доводится до сведения студентов на первом занятии по дисциплине.

Задания по текущему контролю успеваемости (раздел разрабатывается с учетом индивидуальных образовательных запросов студентов).

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме **75% от общего числа занятий**.

Рубежный контроль успеваемости проводится на последних занятиях данного курса.

Сроки рубежного контроля определяются графиком учебного процесса компетентностно-

ориентированного учебного плана и утверждаются приказом Ректора или уполномоченного им лица. Рубежный контроль проводится в форме теста.

Промежуточная (итоговая) аттестация по дисциплине.

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Каждый из студентов получает два вопроса, на которые должен ответить письменно и устно. А также практическое задание, связанное с выбором метода, применимого в конкретной ситуации, предложением программы профилактики, диагностики или урегулирования конфликта и т.п.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к экзамену:

1. Организационное поведение. Основные подходы и их особенности.
2. Гуманистические базовые концепции в понимании организационного поведения.
3. Модели поведения организации, основанные на классификации Р.Лайкерта. Их особенности, влияние на мотивацию и поведение сотрудников.
4. Современные модели организаций: развивающие и гармонизирующая. Их особенности.
5. Методы исследования организационного поведения. Основные подходы и используемые методики.
6. Потенциал человека в организации. Уровни развития индивидуального потенциала. Задачи каждого уровня.
7. Биологически–обусловленный уровень потенциала. Влияние характеристик этого уровня на поведение сотрудника организации.
8. Стрессы в организации. Причины, особенности, методы управления стрессом.
9. Социально-обусловленный уровень потенциала. Влияние характеристик этого уровня на поведение сотрудника организации.

10. Профессия как реализация индивидуального потенциала человека. Этапы и особенности профессионального становления.

11. Проблемы профессиональной деформации и профессионального выгорания сотрудника организации.

12. Личность в организации. Основные свойства личности и их влияние на организационное поведение, принятие решений.

13. Карьера как форма социализации человека на предприятии. Виды карьеры. Особенности самоуправления карьерой.

14. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации.

15. Содержательные теории мотивации и их применение.

16. Процессуальные теории мотивации и их применение.

17. Современные взгляды на мотивацию. Основные теории: теория В.Герчикова, «витаминная» теория, другие подходы.

18. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.

19. Человеческие отношения в организации. Их суть, основные закономерности и влияние на организационное поведение.

20. Инструменты формирования и управления отношениями людей в организации.

21. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.

22. Обратная связь в рабочих отношениях. Управленческая обратная связь. Характеристики. Принципы. Проблемы. Влияние на организационное поведение.

23. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на отношения и успешность деятельности организации в целом.

24. Дисциплина как фактор управления поведением и отношениями сотрудников организации.

25. Лояльность и нелояльность сотрудников организации. Проявления лояльности в поведении сотрудников. Методы формирования лояльности персонала.

26. Лояльность и вовлеченность сотрудников. Сходство и различия. Основные характеристики вовлеченности.

27. Методы формирования вовлеченности.

28. Особенности различных форм власти и влияния. Взаимосвязь с моделями организационного поведения.

29. Лидерство, руководство, власть и влияние. Соотношений понятий и особенности применения в управлении людьми.

30. Манипулирование как форма влияния, основные виды и причины.

Пример практико-ориентированного задания

Типовое задание 1

Руководитель принял на работу молодого способного юриста (только что окончившего престижный институт), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом.

Вопросы к ситуации:

1. Определите тип проблемы.
2. Как можно охарактеризовать поведение юриста?
3. С чем могут быть связаны такие формы поведения?
4. Как можно скорректировать такое поведение?
5. Стоит ли руководителю удерживать проблемного сотрудника?

Типовое задание 2

Руководитель отдела озабочен наличием неформальных групп в коллективе, влияющих на производственный процесс. Многие его распоряжения остаются невыполненными, игнорируются сотрудниками. Каждая группа отстаивает свое мнение о методах реализации проекта.

Вопросы к ситуации:

1. Определите тип проблемы.
2. Как можно охарактеризовать происходящее в отделе?
3. С чем могут быть связаны такие формы поведения?
4. Как можно скорректировать такое поведение?
5. Предложите руководителю варианты действий по нормализации ситуации.

Примеры тестовых заданий:

1. Организационное поведение изучает:

- а) систему отношений между руководителем и подчиненными;
- б) поведение организации во внешней среде;
- в) поведение людей в организации;
- г) поведение правительства по отношению к организациям.

2. К важнейшим факторам, влияющим на организационное поведение, относятся:

- а) политика, экономика, демография, прогресс;
- б) руководство, владельцы, форма собственности;
- в) цели организации, структура, технологии, персонал;
- г) пол, возраст, образование, национальность сотрудников.

3. Организационное поведение направлено на:

- а) повышение производительности труда;
- б) помощь менеджерам в управлении людьми;
- в) усложнение отношений в коллективе;
- г) расширение возможностей манипулирования работником.

4. Последовательность подходов в развитии организационного поведения

следующая:

- а) системный подход;
- б) интеракционистский подход;
- в) ситуационный подход;
- г) подход, ориентированный на человеческие ресурсы;
- д) подход, ориентированный на результаты;
- е) синергетический подход.

5. Основные уровни потенциала человека (названия):

II. _____

а) _____

б) _____

III. _____

6. Человеческие отношения в организации:

- а) мешают эффективной работе, отвлекают персонал;
- б) помогают людям лучше понимать друг друга;
- в) являются необходимым условием эффективной работы и развития;
- г) уступка персоналу со стороны руководства.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Адаптация к труду или производственная адаптация – сложный социально-психологический процесс, включение новичка в деятельность организации, который проходят все вновь поступающие на работу и, в более сжатой форме, все сотрудники, изменившие должность.

Адаптивность – свойство системы, связанное со стремлением к состоянию устойчивого равновесия, которое предполагает адаптацию параметров системы к изменяющимся параметрам внешней среды.

Альтернативность путей функционирования и развития – в зависимости от конкретных параметров ситуаций, возникающих при функционировании системы, могут быть несколько альтернативных путей достижения конкретной цели. Поэтому, чем выше неопределённость ситуации, тем больше должно быть вариантов альтернативного развития инновации.

Внешняя среда организации – состоит из нескольких элементов – "ближнего окружения" и "дальнего окружения". Ближнее окружение включает в себя клиентов, акционеров, поставщиков и конкурентов организации (или связанные с организацией группы), дальнее окружение – все остальные заинтересованные группы (государство, общество и т. д.). При анализе внешней среды рассматриваются, создаваемые ею возможности и угрозы для организации. Возможности – особенности внешней среды, дающие фирме шанс реализовать стратегические планы, в том числе сделать что-то новое. Угрозы – факторы внешней среды, которые могут препятствовать достижению компанией стратегических целей.

Внутренняя среда организации – это сочетание материальных и нематериальных факторов, элементов, процессов, создающих внутреннюю структуру и обеспечивающих жизнеспособность организации во внешней среде. При анализе рассматриваются сильные и слабые стороны внутренней среды организации. Сильные стороны – позитивные внутренние характеристики организации, которые могут быть использованы для достижения стратегических целей. Слабые стороны – внутренние характеристики фирмы, негативно воздействующие или ограничивающие ее деятельность.

Делегирование – ключевая повседневная деятельность менеджера, заключающаяся в неформальной передаче части задач и связанных с ними полномочий из сферы деятельности менеджера в сферу деятельности подчиненного. При этом управленческая ответственность не делегируется.

Деловая игра – метод активного обучения, в котором путем воссоздания (имитации) предметного и социального содержания какой-либо деятельности, поведения и отношений занятых в ней людей производится усвоение необходимых знания и выработка устойчивых

навыков в данном виде деятельности, при чем это происходит быстрее и адекватнее ситуации, чем в традиционных видах обучения.

Должность – степень ответственности и обязанности, возложенные на работника. Обеспечивает формальную структуру организации. Число должностей соответствует количеству работников.

Индивидуальный стиль деятельности – индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Инновация – это конечный результат внедрения новшества с целью улучшения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта. В инновацию входят: во-первых, определенный набор информации, содержащий инновационную идею (инновация как разновидность информации и в этом смысле как предполагаемое новшество); во-вторых, материализуемая инновационная идея, прошедшая через процесс принятия соответствующего решения (инновация как процесс ее освоения, внедрения, или реализуемое новшество); в-третьих, полученный результат, или внедренное новшество.

Информация – значимые, осмысленные данные, изменяющие понимание вопроса, отношение к нему и/или поведение получателя. Информация используется менеджерами для понимания, контроля и интерпретации событий внутри и вне организации.

Карьера – индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанная с опытом работы и изменениями деятельности в процессе трудовой жизни. Последовательность позиций деятельности, по которым предприятие продвигает работника.

Квалификация – уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию – уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

Квалификационные требования – перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

Команда – особая форма малой группы, отличающаяся высокой сплоченностью, распределенным лидерством по различным аспектам совместной деятельности, глубоким взаимопониманием и значительным количеством общих ценностей, что позволяет ей проявлять свойства совокупного субъекта и решать сложные, творческие задачи в условиях дефицита времени значительно эффективнее, чем при любых других формах организации труда.

Коммуникация – 1) процесс обмена информацией между двумя и более людьми, в течение и/или в результате которого информация может изменяться, теряться, создаваться и т.п., что влияет на понимание, отношение к чему-либо и поведение людей, может оказывать мотивирующий эффект. 2) смысловой, содержательный аспект человеческого взаимодействия. Предполагает безличность, отсутствие индивидуальной значимости как у источника информации (коммуникатора), так и у ее приемника (реципиента). Часто используется как не вполне точный синоним делового (профессионального) общения.

Компетентность (от лат. *Compero* - добиваюсь, соответствую, подхожу) – относящееся к человеку понятие, которое говорит об аспектах поведения, стоящего за соответствующим выполнением работы. Включает знания, образованность, способности, профессиональную подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей, а также готовность нести ответственность за свои профессиональные действия и решения. Под компетентностью также понимают любые индивидуальные характеристики, которые влияют на эффективность работы; основные способности и потенциальные возможности, которые необходимы, чтобы хорошо делать определенную работу; основное свойство личности, которое приводит к эффективному или превосходному выполнению работы.

Компетенция – 1) относящееся к работе понятие, которое говорит о сфере профессиональной деятельности (ее основных задачах, требованиях и ограничениях), которой человек владеет. 2) наличие того, что человек, работающий по определенной специальности, должен уметь делать, – «действия, поведение или продукция, которую человек должен уметь демонстрировать». 3) широкое понятие, которое представляет собой способность переносить знания и навыки в новые ситуации в пределах профессиональной сферы, решать поставленные профессиональные задачи. 4) единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью.

Культура организации – система совместно выношенных и разделяемых большинством сотрудников убеждений и представлений о ценностях. Представления о ценностях отвечают на вопрос: что является важным для предприятия, в то время как убеждения, прежде всего,

помогают понять, как должно функционировать предприятие, как надо управлять, чтобы быть преуспевающим.

Лидер – член организации, группы, имеющий влияние на других членов группы при выполнении ими совместной деятельности. В отличие от руководителя, выдвигается стихийно и может не иметь высокого официального статуса. Осуществляемые им управленческие воздействия обычно не подменяют, а дополняют официальное руководство.

Методы управления – приемы и способы реализации избранного стиля управления на основе властных полномочий и/или ответственности руководителя. Выделяют три группы методов управления: организационно-структурные, административные и психологические.

Миссия – это философия и предназначение, смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных. Это сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует организация. Она понимается как утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется ее отличие данной организации от ей подобных. Разработка миссии является начальной точкой любого совершенствования системы управления, т.к. определение миссии необходимо для того, чтобы выявить, в чем заключается основная задача предприятия и любую деятельность предприятия подчинить ее решению.

Мотивация – внутреннее побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей и достижение целей.

Мотивация трудовой деятельности – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Научная организация труда – такая организация труда, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а сами практические меры базируются на достижениях современной науки и передовой практики.

Новшество – оформленный результат фундаментальных и прикладных исследований, разработок или экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности по повышению ее эффективности.

Обогащение труда – это включение в процесс труда, так называемых, вертикальных трудовых функций, выполнение которых требует более высокой квалификации, ответственности и самостоятельности при принятии решений. Основными формами обогащения труда в современных условиях следует признать делегирование полномочий, автономизацию труда, полную индивидуальную ответственность за качество работы.

Обучающая организация – компания, в которой каждый сотрудник занимается выявлением и решением проблем, обеспечивая организации возможность непрерывных экспериментов, изменений и усовершенствований, что благоприятствует ее росту, обучению и достижению целей.

Обучение – одна из форм развития персонала, направленная на усвоение работником дополнительных знаний, умений и навыков в той или иной профессиональной сфере.

Организационный климат – особое интегрирующее свойство организации, определяющее степень привлекательности пребывания в организации для сотрудников, эмоциональная составляющая организационной культуры.

Организация – 1) социальная группа, созданная для достижения каких-либо целей; 2) общность людей, основанная на единстве целей, содержания и условий труда; 3) система сознательно координируемых целей деятельности двух или более индивидов; 4) совокупность социальных отношений – закрытых, либо с ограниченным доступом извне, в которой регулирование осуществляется особой группой людей: руководителями и, возможно, административным аппаратом, обладающим представительской властью; 5) это совокупность людей и средств их деятельности, целенаправленно соединенных или самостоятельно соединившихся для выполнения деятельности, вступивших ради данной цели в определенные отношения между собой. Организация характеризуется соответствующим разделением труда (специализацией) и кооперацией его результатов; 6) система социальных отношений, ориентированных на достижение общих целей, обладающая собственными ресурсами, внутренней нормативной и статусными структурами, в рамках которых члены организации за соответствующее вознаграждение выполняют отведенные им функциональные роли; 7) скоординированные образования, состоящие, по меньшей мере, из двух человек, которые работают во имя достижения общей цели или совокупности целей; позволяющие обществу добиваться целей, которых не могут достичь индивиды, действуя в одиночку; 8) это конструирование и воспроизводство смыслов. Смыслы - это традиции, ценности, особенности интерпретации слов и вещей, имеющие эволюционный характер.

Планирование карьеры – это сочетание стремления работника к карьере, его способностей, интересов, мотивов, с возможностями организации, ее планами, интересами, перспективами.

Потенциал человека – система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, принося в его содержание нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать

требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

Профессиональная деформация – всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально-личностных особенностей.

Профессия (от лат. *professio* – официально указанное занятие) – вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

Рабочее место – 1) базовый элемент формальной структуры организации, представляющий собой совокупность трудовых функций работника и средств их выполнения, обеспечиваемых соответствующими обязанностями и правами, ответственностью и властью. (Может быть групповым). 2) зона пространства деятельности (пространственно-временная и лично-субъективная), оснащенная необходимыми техническими средствами, характеризующаяся индивидуально-психологическими критериями ее оптимальности, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. 3) это трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами, чаще характеризующееся высокой динамичностью развития.

Расширение труда – это развитие работы за счет включения в процесс труда так называемых горизонтальных трудовых функций, т.е. разнообразных взаимосвязанных трудовых задач определенного (одного и того же) квалификационного уровня. Расширение труда, как один из вариантов развития (обогащения) работы, может осуществляться двумя путями: 1) с ориентацией на поливалентную квалификацию персонала, т.е. с акцентом на расширение профиля и совмещение специальностей; 2) через сохранение в организации основных функций деятельности, определяющих ее стратегическое развитие и являющихся для нее «ноу-хау», и передачу всех остальных функций подрядным организациям в зависимости от конкретных условий.

Развитие системы – совершенствование структуры и функций системы под влиянием главным образом внутренних факторов, в связи с чем, поведение системы приобретает более упорядоченный и предсказуемый характер.

Ротация работ – это их чередование, когда периодически, через определенные интервалы времени сотрудники переводятся на работу на новых рабочих местах в своем подразделении,

либо в другом подразделении, где им приходится выполнять функции, в значительной степени, отличающиеся от выполняемых в рамках их основной деятельности.

Руководитель – должностное лицо (менеджер), официально назначаемое или выбираемое для управления (руководства) организацией, группой и т.п. Обладает высоким социальным статусом, юридической властью и ответственностью за своих подчиненных.

Система (от гр. – systema – соединенное, состоящее из частей) – 1) совокупность элементов, определенным образом связанных между собой и образующих некоторую целостность, имеющую новые свойства, отсутствующие у ее элементов; 2) это целое, созданное из частей и элементов, для целенаправленной деятельности; 3) это определенным образом упорядоченная совокупность элементов и их связей, приобретающая новые свойства не характерные ни одному из элементов в отдельности; 4) определенного рода сложные объекты, которые характеризуются не только целостностью, но и разнородностью, разнотипностью, разнокачественностью образующих их элементов и связей; 5) совокупность взаимозависимых элементов, образующих единое целое; целое выполняет некоторую функцию. Элементы должны быть взаимозависимыми и/или взаимодействующими; 6) с точки зрения управления, это единство, состоящее из взаимозависимых частей, каждая из которых привносит что-то конкретное в уникальные характеристики целого.

Социально-психологический климат – социально-психологическое состояние коллектива, группы; качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Социально-психологический тренинг – особая, комплексная форма активного социально-психологического обучения, направленная на выработку навыков человеческого взаимодействия (общения, управления, обслуживания), а также интенсивное получение и незамедлительную практическую проверку знаний и опыта в области психологии человеческого взаимодействия. В тренинге используются специально подобранные ролевые и деловые игры, разбор конкретных ситуаций, групповые дискуссии, психогимнастические упражнения

Стиль управления – это специфика взаимодействия руководителя (лидера) с подчиненными на основе данной ему власти, типичная для данного руководителя манера принимать решения, отдавать распоряжения, использовать различные формы и методы управления. Зависит как от индивидуально-психологических качеств самого руководителя, так и от особенностей подчиненных, коллектива, организационной культуры фирмы и особенностей конкретной ситуации управления.

Стимулирование – внешнее воздействие на человека, с целью повышения его трудовой активности; группа специальных приемов и методов формирования мотивации.

Стратегия – долгосрочное, качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции в ее среде, приводящее организацию к ее целям.

Структура организации – это логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которые позволяют наиболее эффективно достигать целей организации. Структура отражает наиболее существенные, устойчивые связи между элементами системы и их группами, которые обеспечивают основные свойства системы, иначе говоря, структура – это форма организации системы, скелет, костяк существования системы.

Тактика – конкретные способы, технологии и процессы управления, обеспечивающие реализацию стратегии в средне- и краткосрочный период.

Удовлетворённость трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным аспектам ее характера и условий; состояние сбалансированности требований-запросов, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и оценки работником возможности реализации этих запросов. Может быть общая удовлетворенность и частичная (или частная).

Целенаправленность – свойство системы, означающее обязательность построения дерева целей при разработке технических или социально-экономических систем.

Цели – идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности; один из основных элементов поведения и сознательной деятельности человека и образуемых человеком социальных систем (групп, организаций, социальных институтов).

Элементы – это объекты, части, компоненты системы, причем имеется ограниченное число таких компонентов.

Эффективность – оптимальное соотношение производства, качества, результативности, гибкости, конкурентоспособности и развития, позволяющее достигнуть поставленных перед организацией целей быстро и с минимальными возможными издержками.

Эффективность трудового коллектива – интегральный показатель, складывающийся из показателей эффективности производства (качество и количество продукции, ее экономичность, экологичность и т.д.), а также из показателя удовлетворенности людей трудом.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8
Основная литература									
1	Голубкова, О. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. – М. : Юрайт, 2019. – 178 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-433914	+	+	+					
2	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата / Л. И. Дорофеева. – М. : Юрайт, 2019. – 378 с. – Режим доступа : https://biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-434452		+	+	+				
3	<i>Литвинюк, А. А.</i> Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 527 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3889-0. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: https://biblio-online.ru/bcode/425237			+	+	+			
4	Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А.В. Райченко. – М. : Юрайт, 2019. – 301 с. – Режим доступа : https://biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-433606						+		+
5	Платонов, Ю. П. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. П. Платонов. - СПб. : Речь, 2012. - 720 с. - Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&req_irb=%3C.%3EI=88.49/П37-227436%3C.%3E&bns_string=IBIS						+	+	
Дополнительная литература									
1	Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ А.В. Дейнека.–М.: Дашков и К, 2014. –288с.– Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=342617	+			+		+		
2	Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. – 432 с. – Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=28139		+					+	
3	Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / Ю. Д. Красовский. - М. : Юнити-Дана, 2009. - 527 с.			+		+			
4	Мандель Б.Р. Организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.: ФЛИНТА, 2015. – 371 с. – Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=352473			+				+	
5	Спивак, В.А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие для академического бакалавриата / В.А. Спивак. – М. : Юрайт, 2019. – 207 с. – Режим доступа : https://biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-431787					+			+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Психологос. Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/psihologos>

2. Организационная психология [Электронный ресурс] : электронный журнал. - Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru>

3. Эффективный лидер [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение: MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint.

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

East View [Электронный ресурс]: information services. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> . – Загл. с экрана.

Ibooks.ru [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://ibooks.ru> – Загл. с экрана.

Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://cloud.garant.ru/#/startpage:0> . – Загл. с экрана.

Отечественный журнал социальной работы [Электронный ресурс]: научно-теоретический и научно-методический журнал. – Электрон. текстовые дан. – (Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU). – Режим доступа: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=27671> . – Загл. с экрана.

Электронная библиотека СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон.текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 . – Загл. с экрана.

Электронный каталог библиотеки СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон.текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 . - Загл. с экрана.

ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/> – Загл. с экрана.

Заведующая библиотекой

Г.Л. Горохова

(подпись, расшифровка)