

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

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

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ, КУЛЬТУРОЛОГИИ И ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ

УТВЕРЖДЕНО
Руководитель ОПОП
д-р пед. наук, профессор
Н.М. Платонова
«29» мая 2020 г.



Рабочая программа дисциплины

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

по образовательной программе 39.04.02 Социальная работа

«Инновационные практики в социальной сфере»

Разработчик: доктор психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

Согласовано: доктор психол. наук, профессор, зав. кафедрой Платонов Юрий Петрович

Санкт-Петербург

2020

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Цель изучения дисциплины – освоение обучающимися совокупности теоретических знаний и практических умений, позволяющих анализировать процессы управления современной организацией, а также осуществлять социальное влияние в системе профессиональных отношений.

Задачи дисциплины:

1. Изучить ключевые теоретические подходы к пониманию процессов управления современной организацией;
2. Проанализировать составляющие арсенала приемов группового лидерства и руководства организацией;
3. Рассмотреть организационные аспекты неформальных массовых и оценочных коммуникаций;
4. Овладеть базовыми технологиями проектирования и построения профессиональной карьеры.

Содержание дисциплины:

Малая группа и организация

Лидерство и руководство

Социально-психологические процессы в организации

Групповые и организационные конфликты

Лояльность персонала организации

Социальные манипуляции в управлении организацией

Неформальные коммуникации в организации

Построение профессиональной карьеры

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель – освоение обучающимися совокупности теоретических знаний и практических умений, позволяющих анализировать процессы управления современной организацией, а также осуществлять социальное влияние в системе профессиональных отношений..

Задачи:

1. Изучить ключевые теоретические подходы к пониманию процессов управления современной организацией;
2. Проанализировать составляющие арсенала приемов группового лидерства и руководства организацией;
3. Рассмотреть организационные аспекты неформальных массовых и оценочных коммуникаций;
4. Овладеть базовыми технологиями проектирования и построения профессиональной карьеры.

В случае успешного овладения дисциплины обучающийся **должен:**

знать:

- основные детерминанты и закономерности процессов управления современной организацией;

уметь:

- использовать теоретико-методологические основы современной науки в ходе анализа феноменов управления организацией;
- осуществлять прогноз динамики процессов организационного поведения;

иметь навыки:

- рационального осуществления социального влияния в рамках выполнения профессиональных обязанностей.

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 кредитах	В астрономич. часах	В академ. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем								
					Всего	Виды учебных занятий						В том числе контактная работа (занятия) в интерактивных формах	Промежуточная аттестация (зачет)
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации			
Очная	3	81	108	66	42	38	12	26	-	-	16	4	
Очно-заочная	3	81	108	70	38	34	10	24	-	-	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)
с УК-1 по УК-6, с ОПК-1 по ОПК-4, с ПК-1 по ПК-10	- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3) - способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы (ОПК-4)

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная 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. Малая группа и организация	3	1	2	-
Тема 2. Лидерство и руководство	5	1	4	4
Тема 3. Социально-психологические процессы в организации	6	2	4	4
Тема 4. Групповые и организационные конфликты	3	1	2	-
Тема 5. Лояльность персонала организации	6	2	4	-
Тема 6. Социальные манипуляции в управлении организацией	3	1	2	-
Тема 7. Неформальные коммуникации в организации	6	2	4	4
Тема 8. Построение профессиональной карьеры	6	2	4	4
Итого:	38	12	26	16

Очно-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. Малая группа и организация	3	1	2	-
Тема 2. Лидерство и руководство	5	1	4	3
Тема 3. Социально-психологические процессы в организации	6	2	4	3
Тема 4. Групповые и организационные конфликты	3	1	2	-
Тема 5. Лояльность персонала организации	3	1	2	-
Тема 6. Социальные манипуляции в управлении организацией	3	1	2	-
Тема 7. Неформальные коммуникации в организации	6	2	4	3
Тема 8. Построение профессиональной карьеры	5	1	4	3
Итого:	34	10	24	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 групповых консультаций	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Малая группа и организация	1	-	1	-
Тема 2. Лидерство и руководство	2	-	2	1
Тема 3. Социально-психологические процессы в организации	2	-	2	2
Тема 4. Групповые и организационные конфликты	1	-	1	-
Тема 5. Лояльность персонала организации	1	-	1	-
Тема 6. Социальные манипуляции в управлении организацией	1	-	1	-
Тема 7. Неформальные коммуникации в организации	2	-	2	2
Тема 8. Построение профессиональной карьеры	2	-	2	1
Итого:	12	-	12	6

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Малая группа и организация

Типологические признаки малой группы. Виды малых групп. Формальные и неформальные отношения в группе. Структура малых групп. Групповые статусы и роли. Основные научные подходы к изучению малых групп: социологический, социометрический, групповой динамики, интеракционистский, когнитивистский. Классификационные критерии организаций. Структура организаций. Виды организаций: ассоциации, общины, корпорации, коллективы. Принципы эффективного управления организацией. Побудительные детерминанты поведения в организации. Жизненный цикл организации по Л. Грейнеру и И. Адизесу.

Тема 2. Лидерство и руководство

Лидерство как психологическая характеристика члена группы. Руководство как социальная характеристика отношений в организации. Различительные критерии феноменов лидерства и руководства. Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Ситуационная модель Херси – Бланшара. Индивидуальный стиль деятельности руководителя. Специфика управленческой коммуникации. Типы социальной власти по Д. Френчу и Б. Равену. Теории лидерства: харизматическая, ситуативная, последователей, интегральная. Сравнительный анализ недостатков и ограничений теорий лидерства. Лидерство как центр групповых процессов и интересов, как проявление специфичных личностных черт, как инструмент достижения цели, как результат группового взаимодействия, как продукт ролевой дифференциации, как видение перспективы, как следование особым ценностям.

Тема 3. Социально-психологические процессы в организации

Конформность: сущность, виды, факторы, экспериментальные исследования. Подчинение авторитету: основные факторы, экспериментальное исследование Ст. Милграма. Влияние меньшинства: экспериментальное исследование С. Московичи. Эффект аудитории: социальная фасилитация и ингибция. Факторы и экспериментальные исследования феномена социальной лености. Группомыслие: сущность феномена, диагностические признаки, характеристика группомыслия по И. Дженису. Процессы группового принятия решений: групповая нормализация и поляризация, экспериментальные исследования феномена «сдвига к риску». Возможные причины «сдвига к риску». Деиндивидуализация поведения в группе: психологические детерминанты.

Тема 4. Групповые и организационные конфликты

Предконфликтная ситуация. Групповой и организационный конфликт. Стили разрешения конфликтов: уклонение, подавление, компромисс, конкуренция, сотрудничество. Достоинства и ограничения каждого стиля. Специфика «Гарвардской модели» проведения переговоров: разграничение между их участниками и предметом, выявление скрытых интересов сторон, поиск всех взаимовыгодных вариантов решения проблемы, опора на объективные критерии. Достоинства и ограничения «Гарвардской модели». Особенности «жесткого подхода» (по Дж. Кэмпбу): миссия переговорщика, состязание воли, сохранение контроля за ситуацией, «эффект Коломбо», техники открытых вопросов, контрвопросов и «связок», демонстрация поддержки, контроль за эмоциональным состоянием оппонента.

Тема 5. Лояльность персонала организации

Компоненты лояльности персонала организации. Факторы, влияющие на формирование лояльности. Нулевая и скрытая лояльности. Открытая нелояльность. Способы повышения лояльности персонала организации. Модель приверженности (лояльности) О'Мелли. Модель приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен. Влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников. Методики оценки уровня лояльности персонала.

Тема 6. Социальные манипуляции в управлении организацией

Сущность социальных манипуляций. Различительные критерии. Специфика искажений информации при социальных манипуляциях. Концепция когнитивных эвристик Д. Канемана и А. Тверски. Структура манипулятивного акта. Приемы социальных манипуляций. Мотивационные и менеджментовые аспекты социальных манипуляций в организации. Типология неправды В. Знакова. Способы идентификации социальных манипуляций и неправды. Эмпирические исследования социальных манипуляций и неправды.

Тема 7. Неформальные коммуникации в организации

Психологическая характеристика феномена слухов. Трактовка слухов по Т. Шибутани. Типология слухов. «Основной закон слуха» Г. Олпорта – Л. Постмэна и его критика. Факторы

возникновения и распространения слухов: индивидуальный и групповой подходы. Функции слухов в социальной среде. Тенденции изменения содержания распространяющихся слухов. Достоверность слухов как предмет психологического исследования. Основные факторы нарушения достоверности содержания слухов: эмоциональные, когнитивные, коммуникативные. Способы противодействия влиянию слухов. Сплетничество как заочное оценочное взаимодействие. Мотивы сплетничания. Функции сплетен в организации. Основные научные подходы к изучению сплетен. Способы противодействия влиянию сплетен.

Тема 8. Построение профессиональной карьеры

Теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера. Профессиональная я-концепция. Мотивы построения карьеры по Д. Мак-Клеланду. Основные причины неудач в карьере руководителей. Стадии и этапы индивидуальной карьеры. Креативность и коммуникабельность как факторы профессионального успеха. Технологии карьерного роста. Формирование имиджа профессионала. Самопрезентация при устройстве на работу. Антикарьер в современном обществе: эскапизм и дауншифтинг.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Семинарское занятие 1: Малая группа и организация

Цель: рассмотрение ключевых характеристик феноменов малой группы и организации.

Понятийный аппарат: малая группа, организация, типология групп и организаций, групповой статус, групповая роль, структура организаций, принципы управления, организационное поведение.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы типологические признаки и основные виды малых групп?
2. Как соотносятся между собой понятия групповых статусов и ролей?
3. Каковы основные научные подходы к изучению малых групп?
4. Что вы знаете о сущности и структуре организаций?
5. Каковы принципы эффективного управления организацией?
6. В чем состоят основные характеристики жизненного цикла организации?
7. Какова общая характеристика организационного поведения?

Семинарское занятие 2: Лидерство и руководство

Цель: рассмотрение основных характеристик феноменов лидерства и руководства.

Понятийный аппарат: лидерство, руководство, стили руководства, теории лидерства, управленческая коммуникация, индивидуальный стиль руководства.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы ключевые характеристики феномена лидерства?

2. В чем отличия лидерства от руководства?
3. Каковы характеристики основных стилей руководства?
4. В чем состоит специфика управленческой коммуникации?
5. Что вы знаете о теориях лидерства?
6. Каковы проявления индивидуального стиля руководства?
7. Каковы распространенные ошибки руководителя организации?

Семинарское занятие 3: Социально-психологические процессы в организации

Цель: изучение ключевых социально-психологических процессов в организационном поведении.

Понятийный аппарат: конформность, неконформизм, авторитет, меньшинство, эффект аудитории, социальная фасилитация, социальная ингибция, огруппление мышления, деиндивидуализация поведения, социальная лень, групповая нормализация, групповая поляризация, «сдвиг к риску».

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы характеристики феномена конформности?
2. Какие факторы влияния авторитета на поведение были выявлены в ходе экспериментальных исследований?
3. Какой стиль поведения меньшинства в экспериментальных исследованиях увеличивал его влияние на группу?
4. Что способствует проявлениям социальной фасилитации и ингибции?
5. Как можно избежать проявлений феномена социальной лени?
6. В чем сущность феномена группомыслия (огруппления мышления)?
7. Что вы знаете о процессах группового принятия решений?
8. Каковы психологические детерминанты деиндивидуализации поведения в группе?

Семинарское занятие 4: Групповые и организационные конфликты

Цель: изучение основных особенностей эффективного переговорного процесса.

Понятийный аппарат: конфликт, конфликтная ситуация, стили разрешения конфликтов, «гарвардская» модель переговоров, «жесткая» модель переговоров.

Вопросы для обсуждения:

1. Чем различаются конфликт и конфликтная ситуация?
2. Каковы основные стили разрешения конфликтов?
3. Каковы типичные ошибки в разрешении организационных конфликтов?
4. В чем специфика «гарвардской» модели проведения переговоров?
5. В чем особенности «жесткой» модели проведения переговоров?
6. Каковы ограничения и недостатки рассмотренных моделей проведения переговоров?

Семинарское занятие 5: Лояльность персонала организации

Цель: рассмотрение основных характеристик феномена лояльности персонала организации.

Понятийный аппарат: лояльность, факторы лояльности, виды лояльности, модели лояльности, диагностика лояльности.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы компоненты лояльности персонала организации?
2. Какие факторы оказывают влияние на формирование лояльности?
3. Что вы знаете о нулевой и скрытой лояльности, открытой нелояльности?
4. Каковы способы повышения лояльности персонала организации?
5. В чем сущность моделей приверженности (лояльности) О'Мелли, Дж. Мейера и Н. Аллен?
6. Каким образом организационная культура сказывается на формировании лояльности сотрудников?
7. Каковы методики оценки уровня лояльности персонала?

Семинарское занятие 6: Социальные манипуляции в управлении организацией

Цель: изучение основных особенностей социального манипулирования в менеджменте.

Понятийный аппарат: социальные манипуляции, когнитивные эвристики, субституция, приемы манипулирования, ложь, обман, вранье.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит сущность социальных манипуляций?
2. Какова специфика искажений информации при социальных манипуляциях?
3. Каково содержание концепции когнитивных эвристик Д. Канемана и А. Тверски?
4. Какие когнитивные эвристики вы знаете?
5. Каковы приемы социальных манипуляций в контексте организационного поведения?
6. Что вы можете рассказать о типологии неправды по В. Знакову?
7. Каковы результаты эмпирических исследований социальных манипуляций и неправды?

Семинарское занятие 7: Неформальные коммуникации в организации

Цель: рассмотрение ключевых характеристик неформальных массовых коммуникаций в организации.

Понятийный аппарат: слухи, сплетни, факторы возникновения слухов, тенденции изменения содержания сообщений, достоверность информации, функции слухов и сплетен, способы противодействия ложной информации.

Вопросы для обсуждения:

1. Какова психологическая характеристика феномена слухов?

2. Чем слухи отличаются от сплетен?
3. Каковы факторы возникновения и распространения слухов?
4. Какие функции свойственны неформальным массовым коммуникациям в контексте организационного поведения?
5. Каковы тенденции изменения содержания распространяющихся слухов?
6. По каким причинам нарушается достоверность информации в слухах?
7. Каким образом осуществляется противодействие влиянию ложных слухов и сплетен на персонал организации?

Семинарское занятие 8: Построение профессиональной карьеры

Цель: изучение основных особенностей построения профессиональной карьеры.

Понятийный аппарат: профессиональное самоопределение, карьера, технологии карьерного роста, этапы карьеры, факторы профессионального успеха, самопрезентация профессионала, антикарьера.

Вопросы для обсуждения:

1. Каково содержание теории профессионального самоопределения Д. Сьюпера?
2. Каковы мотивы построения карьеры по Д. Мак-Клеланду?
3. Что вы знаете о стадиях и этапах индивидуальной карьеры?
4. Каковы технологии карьерного роста?
5. Каким образом формируется имидж профессионала?
6. Что вы знаете о эскапизме и дауншифтинге?

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие по теме 1. Малая группа и организация

Викторина. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для поиска в интернете значения ключевых терминов по проблематике малых групп и организаций, а также управления ими.

Интерактивное занятие по теме 2. Лидерство и руководство

Групповая дискуссия. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для поисков в книге В. Панова «Красные камни белого» ответов на три вопроса: а) какие приемы использовал герой для завоевания лидерства; б) какие ошибки совершил его конкурент; в) о каких приемах завоевания лидерства не упомянул автор.

Интерактивное занятие по теме 3. Социально-психологические процессы в организации

Викторина. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для составления 12-ти заданий тестов учебных достижений на материале учебного пособия Л.Г. Почебут, В.А. Чикер «Организационная социальная психология».

Интерактивное занятие по теме 4. Групповые и организационные конфликты

Групповая дискуссия. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для сопоставления переговорных тактик по книгам Р. Фишера, У. Ури и Б. Паттона «Переговоры без поражения. Гарвардский метод» и Дж. Кэмп «Нет: лучшая стратегия ведения переговоров».

Интерактивное занятие по теме 5. Лояльность персонала организации

Викторина. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для поиска в интернете управленческих ошибок, способных уменьшить лояльность персонала современной организации, а также способов их исправления.

Интерактивное занятие по теме 6. Социальные манипуляции в управлении организацией

Групповая дискуссия. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для идентификации приемов социальных манипуляций в пропагандистской передаче «Как влияют западные мультфильмы на психику ребенка».

Интерактивное занятие по теме 7. Неформальные коммуникации в организации

Деловая игра. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для выработки стратегий противодействия влиянию ложных слухов о кардинальных организационных изменениях (на материале монографии Д.С. Горбатова «Психология слухов и сплетен»).

Интерактивное занятие по теме 8. Построение профессиональной карьеры

Деловая игра. Предварительно обучающиеся делятся на подгруппы для поиска в интернете ошибок при построении профессиональной карьеры в сфере социальной работы с населением.

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 лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется кафедрой 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 кафедра обеспечивает:

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 кафедры, 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 обучающихся	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 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	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	преимущественно письменная проверка в дистанционной форме

Обучающимся 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 обучающихся с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование (для обучающихся 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, относящихся к проблематике 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 обучающихся в рамках дисциплины «Основы менеджмента современной организации» 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 обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения обучающимися 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 обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единственным 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 обучающиеся должны быть ориентированы на:

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

Успех обучающегося в изучении курса зависит от систематической индивидуальной деятельности по овладению учебным материалом. Обучающимся 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 обучающихся в институте, и опубликован на сайте www.psycoswork.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

(Общее количество часов отведенных на выполнение самостоятельной работы для очной формы обучения – 66 часов, для очно-заочной формы обучения – 70 часов, для заочной формы обучения – 92 часа).

Тема 1. Малая группа и организация

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).
2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике малых групп и организаций.

Тема 2. Лидерство и руководство

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).
2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике лидерства и руководства.

Тема 3. Социально-психологические процессы в организации

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).

2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике социально-психологических процессов в организации.

Тема 4. Групповые и организационные конфликты

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).

2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике организационных конфликтов.

Тема 5. Лояльность персонала организации

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).

2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике лояльности персонала.

Тема 6. Социальные манипуляции в управлении организацией

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).

2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике социальных манипуляций в менеджменте.

Тема 7. Неформальные коммуникации в организации

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).

2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике неформальных коммуникаций в организации.

Тема 8. Построение профессиональной карьеры

Задания к теме:

1. Изучение аннотаций трех научных статей из перечня профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины (в т.ч. и на английском языке).

2. Конспектирование научной статьи из ведущего профессионального периодического издания по проблематике построения профессиональной карьеры.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы обучающихся в институте в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

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

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

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

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

0 баллов – самостоятельная работа не выполнена в срок, не в полном объеме, все компоненты 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 «Основы менеджмента современной организации» относится рубежный контроль (контрольная работа), промежуточная аттестация в форме зачета 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 для зачета

Оценки «зачтено» заслуживают обучающиеся, обнаружившие необходимое и достаточное знание учебного материала, успешно выполняющие предусмотренные в программе задания, усвоившие основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, эта оценка выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающимся, обнаружившим существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, эта оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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. Малая группа и организация	УК-3, ОПК-4
Тема 2. Лидерство и руководство	УК-3, ОПК-4
Тема 3. Социально-психологические процессы в организации	УК-3, ОПК-4
Тема 4. Групповые и организационные конфликты	УК-3, ОПК-4
Тема 5. Лояльность персонала организации	УК-3, ОПК-4
Тема 6. Социальные манипуляции в управлении организацией	УК-3, ОПК-4
Тема 7. Неформальные коммуникации в организации	УК-3, ОПК-4
Тема 8. Построение профессиональной карьеры	УК-3, ОПК-4

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

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости). Порядок проведения рубежного контроля регулируется Положением об аттестации учебной работы обучающихся в институте.

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета, в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы обучающихся в институте.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра и может осуществляться в следующих формах:

- подготовка и вступление на семинарских занятиях;
- участие в дискуссионных группах, организуемых преподавателем;
- выполнение заданий для самостоятельных работ.

Текущий контроль проводится в конце каждого семинарского занятия.

Рубежный контроль в форме теста минимальной компетентности проводится в середине курса.

Примерные вопросы теста минимальной компетентности:

1. Сколько человек составляют нижний количественный предел малой группы?

- а) один;
- б) два-три;
- в) четыре-пять;
- г) семь плюс или минус два;

2. Какой признак малой группы из перечисленных не характерен для коллектива?

- а) занятие социально одобряемой деятельностью;
- б) атмосфера взаимной конкуренции;
- в) наличие общих целей и задач;
- г) ориентация на позитивные нормы морали;

3. Какой признак из перечисленных является обязательным для авторитарного стиля руководства?

- а) избегание неформальных контактов с группой;
- б) систематический контроль за подчиненными;
- в) передача части полномочий членам группы;
- г) жесткое управление подчиненными;

4. При каком стиле руководства группа сама организывает свою активность при минимальном участии руководителя в процессах принятия решений?

- а) авторитарном;
- б) демократическом;
- в) либеральном;

5. Какой признак из перечисленных является обязательным для демократического стиля руководства группой?

- а) атмосфера сотрудничества и уважения;
- б) решение проблем в ходе групповой дискуссии;
- в) неформальные взаимоотношения среди подчиненных;

г) наличие общих целей и задач;

6. В каком случае из перечисленных проявляется эффект социальной лености?

а) группа имеет высокую сплоченность;

б) человек считает задачу особо трудной или важной;

в) люди работают в условиях межгруппового соревнования;

г) отсутствует контроль за индивидуальной деятельностью;

7. Когда ребенок говорит, что в его школе дети гораздо лучше, чем в соседней, то мы имеем дело с феноменом, именуемым

а) межгрупповая дискриминация;

б) межгрупповая идентификация;

в) внутригрупповая аттракция;

г) внутригрупповая аффилиация;

8. О какой теории лидерства из названных ниже критики говорили, что она, скорее, отражает особенности личностей составителей, чем самих лидеров?

а) ситуативная;

б) последователей;

в) реляционная;

г) харизматическая;

9. Какая теория лидерства из названных ниже может рассматриваться как попытка обобщения всех остальных?

а) ситуативная;

б) последователей;

в) реляционная;

г) харизматическая;

10. Малая группа, в которой отсутствует совместная деятельность, нет организованности и управления, но есть общение в условиях времяпровождения, обычно называется

а) ассоциацией;

б) корпорацией;

в) коллективом;

г) аффилиацией.

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

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы обучающихся в институте.

Примерные вопросы к зачету

1. Организация как научный феномен.
2. Малая группа как научный феномен.
3. Лидерство в малой группе.
4. Руководство организацией.
5. Общая характеристика феномена конформности.
6. Влияние авторитета на поведение.
7. Социальная леность как научный феномен.
8. Влияние стиля меньшинства на группу.
9. Организационные проявления эффекта аудитории.
10. Огруппление мышления (группомыслие).
11. Деиндивидуализация поведения в группе.
12. Стили разрешения конфликтов в организации.
13. «Гарвардская» модель проведения переговоров.
14. «Жесткий» стиль проведения переговоров.
15. Факторы лояльности персонала организации.
16. Способы повышения лояльности персонала организации.
17. Составляющие организационной культуры.
18. Социальные манипуляции как коммуникативный феномен.
19. Приемы социальных манипуляций в организации.
20. Общая характеристика когнитивных эвристик.
21. Ложь, обман и вранье как коммуникативные феномены.
22. Неформальные массовые коммуникации (слухи).
23. Неформальные оценочные коммуникации (сплетни).
24. Факторы распространения слухов и сплетен в организации.
25. Закономерности изменения содержания слухов и сплетен.
26. Приемы противодействия негативному влиянию слухов.

27. Основные факторы нарушения достоверности содержания слухов.
28. Стадии и этапы индивидуальной карьеры.
29. Причины неудач в карьере руководителя.
30. Креативность и коммуникабельность как факторы профессионального успеха.

Практико-ориентированные задания

1. Составление и обоснование стратегии эффективного руководства организацией с анализом возможных ошибок.
2. Составление и обоснование стратегии разрешения межгрупповых конфликтов в организации с анализом возможных ошибок.
3. Составление и обоснование стратегии формирования лояльности персонала организации с анализом возможных ошибок.
4. Составление и обоснование стратегии преодоления тенденций социальной лености и деиндивидуализации поведения с анализом возможных ошибок.
5. Составление и обоснование стратегии противодействия влиянию ложных слухов на персонал организации с анализом возможных ошибок.
6. Составление и обоснование стратегии построения профессиональной карьеры с анализом возможных ошибок.

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Верно ли, что к референтной группе можно отнести тех людей, которые крайне неприятны человеку, старающемуся поступать так, чтобы никто не ассоциировал его с этими неприятными людьми?
 - а) да;
 - б) нет;
2. Могут ли быть неформальными отношения между членами формальной группы?
 - а) да;
 - б) нет;
3. Верно ли, что в малой группе обязательно есть набор санкций?
 - а) да;
 - б) нет;
4. Верно ли, что для референтной группы не характерно силой добиваться от человека выполнения своих требований?
 - а) да;

б) нет;

5. Верно ли утверждение, что для коллектива не характерно наличие системы санкций?

а) да;

б) нет;

6. Согласны ли вы с утверждением, что демократический стиль руководства группой - одно из условий возникновения в ней феномена огруппления мышления.

а) верно;

б) неверно;

7. Можно ли выразить сущность теории последователей так: лидером становится тот, кто способен, по его личному мнению, наилучшим образом организовать удовлетворение потребностей каждого и достижение общей цели?

а) да;

б) нет;

8. Верно ли утверждение, что хороший лидер потенциально является и хорошим руководителем?

а) да;

б) нет.

9. Можно ли выразить сущность брейнсторминга так: группа в ходе свободной дискуссии выдвигает множество творческих решений имеющейся проблемы, а затем отбирает из них лучшие?

а) да;

б) нет;

10. Социальная лень - это тенденция людей прилагать в групповой деятельности по сравнению с индивидуальной усилия

а) меньшие;

б) большие;

в) одинаковые;

г) пропорциональные.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Авторитет (от лат. «влияние», «власть») – влияние индивида, основанное на занимаемом им положении или на индивидуальных качествах его личности.

«Гарвардская модель» – технология проведения переговоров, предполагающая следование четырем правилам: последовательное разграничение между участниками переговоров (установка на сотрудничество) и их предметом, сосредоточение внимания на

скрытых интересах, а не на высказываемых позициях сторон, поиск всех взаимовыгодных вариантов решения проблемы, опора на объективные критерии, не относящиеся к состязанию воли.

Группа малая – относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями или задачами. Отличаются относительной структурной простотой (обычно один лидер и один руководитель), единством ценностей. Структура малых групп, их состав, сплоченность, стиль руководства, межличностные отношения, социальная перцепция, коммуникативные связи, процессы, в них происходящие и т.п. экспериментально исследуются социальной психологией.

Имидж – конструируемый образ человека, товара или услуги, в котором внимание аудитории целенаправленно перенесено на несущественные или на несуществующие свойства, поддающиеся эмоциональной окраске.

Ингибция социальная (от лат. «сдерживать», «останавливать») – ухудшение продуктивности выполняемой деятельности, ее скорости и качества в присутствии посторонних людей или наблюдателей, как реальных, так и воображаемых. Феномен противоположен социальной фасилитации.

Коллектив (от лат. «собираемый») – группа, объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития. В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующихся высокой сплоченностью как ценностно-ориентационным единством, самоопределением личности, коллективистской идентификацией, социально ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью по отношению друг к другу, объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Конформность (от лат. «подобный», «сообразный») – податливость реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении суждений и поведения в соответствии с первоначально не разделявшейся позицией большинства. Различают внешнюю (публичную), внутреннюю (личную) конформность и неконформизм. Первая представляет собой демонстративное подчинение мнению группы с целью заслужить одобрение или избежать санкций; вторая – действительное преобразование индивидуальных мнений в результате внутреннего принятия позиции окружающих; неконформизмом обозначается зависимость от групповой позиции посредством последовательного выражения противоположных ей мнений.

Лояльность персонала (от фр. «верный») – это позитивное отношение работников к организации-работодателю, которое предполагает ее благоприятную эмоциональную и

рациональную оценку, готовность смириться с временными трудностями, принять организационные перемены как необходимые, а также стремление к максимальной результативности собственного труда в этой организации.

Межгрупповая дифференциация (от лат. «различение») – установление различий между собственной и другой группами в чью-либо пользу. Нередко этот процесс приобретает выраженную оценочную окраску, при этом обнаруженные различия искусственно подчеркиваются и преувеличиваются. Наиболее распространенным результатом межгрупповой дискриминации является тенденция к установлению позитивно оцениваемых различий в пользу собственной группы, хотя встречаются и примеры обратной тенденции.

Нормы поведения (от лат. «руководящее начало», «точное предписание», «образец») – совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой группой и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения ее членов. Способствуют повышению стабильности группы и эффективности деятельности организации.

Организация – реальная, значительная по размерам и сложно организованная общность людей, вовлеченных в ту или иную общественную деятельность (например, коллектив школы, предприятия, учреждения).

Референтность (от лат. «сообщающий») – отношение особой значимости, связывающее субъекта с другим человеком или группой лиц. Понятие впервые применил психолог Г. Хаймен, утверждавший, что суждения людей о себе во многом зависят от того, с какой группой они себя соотносят.

Роль – социальная функция личности; относительно стандартный способ поведения, соответствующий принятым нормам и зависящий от социального статуса. Индивидуальное исполнение роли имеет личностную окраску, зависящую от знаний и умения находиться в данной роли, ее персональной значимости, степени стремления соответствовать ожиданиям окружающих. Диапазон и количество ролей определяются многообразием социальных групп, видов деятельности и отношений, в которые включена личность, ее потребностями и интересами.

Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления группой и организации ее деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность перед назначившей его инстанцией и располагает набором санкций. В отличие от лидера обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу в других организациях.

Слухи – неподтвержденные сообщения, распространяющиеся по неформальным каналам общения в ситуациях проблемного характера на правах новостей о значимых изменениях социальной или природной среды.

Социальные манипуляции – это попытки информационного воздействия, выражающиеся в стимуляции других лиц к упрощенным, чрезмерно обобщенным и искаженным суждениям путем вынесения на первый план нетипичных, несущественных или несуществующих признаков обсуждаемых явлений при игнорировании признаков, необходимых для взвешенных суждений.

Сплоченность групповая – один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В качестве конкретных показателей обычно рассматривается уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях, а также степень привлекательности (полезности) группы для ее членов.

Статус социальный (от лат. «положение», «состояние») – позиция субъекта в системе межличностных и официальных отношений, определяющая его права, обязанности и привилегии. Индивиды, обладающие одним и тем же социальным статусом, обнаруживают ряд сходных черт, обозначаемых как «социальный тип» личности. В то же время в различных группах индивид может иметь разный социальный статус.

Фаворитизм внутригрупповой (или ингрупповой) (от лат. «благосклонность») – предпочтение членов собственной группы, стремление каким-либо образом благоприятствовать им в сравнении с другими людьми. Может проявляться как во внешне наблюдаемом поведении, так и в процессах социального восприятия. Зачастую является препятствием на пути к межгрупповому пониманию, но одновременно выполняет необходимую функцию поддержания позитивной групповой идентичности.

Харизма (от греч. «дар», «подарок») – наделение некоей личности свойствами, вызывающими преклонение и безоговорочную веру в ее возможности. Харизма чаще возникает в экстремальных обстоятельствах. Такому лидеру приписываются все успехи сторонников, а неудачи, даже явные, оборачиваются его прославлением. Способности харизматического лидера, выступающего на религиозной или политической арене, мистифицируются; для него типична функция избавителя.

Экспектации (от англ. «ожидание») – система ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей. В отличие от официальных предписаний, должностных инструкций, экспектации носят неформализованный и не всегда осознаваемый характер. Имеют две основные стороны – право ожидать от окружающих поведения, соответствующего их ролевой позиции, и обязанность вести себя соответственно ожиданиям других людей.

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	Анцупов А.Я. Конфликтология [Электронный ресурс]: Учебник для вузов. 7-е изд. / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. — СПб.: Питер, 2020. — 560 с. — Режим доступа: URL: https://ibooks.ru/products/365225 .	-	-	-	+	-	-	-	-
2	Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — М.: Юрайт, 2020. — 381 с. — Режим доступа: URL: https://urait.ru/bcode/450044 .	+	+	+	+	-	-	-	+
3	Почебут Л.Г. Организационная социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 246 с. — Режим доступа: URL: https://urait.ru/bcode/453308 .	+	+	+	+	+	-	+	+
4	Спивак В.А. Деловые коммуникации. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для акад. бакалавриата / В.А. Спивак. — М.: Юрайт, 2019. — 460 с. — Режим доступа: URL: https://urait.ru/bcode/426318 .	-	-	-	-	+	+	+	-
Дополнительная литература									
1	Анцупов А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. — М.: Проспект, 2016. — 336 с. — Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=353275	-	-	-	+	-	-	-	-
2	Мандель Б.Р. Организационная психология. Модульный курс. [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Б.Р. Мандель. — М.: Флинта, 2020. — 371 с. — Режим доступа: URL: https://ibooks.ru/bookshelf/352473/	+	+	-	+	+	-	+	+
3	Чернова Г.Р. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Г.Р. Чернова, Л.Ю. Соломина, В.И. Хмяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 193 с. — Режим доступа: URL: https://urait.ru/bcode/455716 .	+	+	+	+	-	+	+	-
4	Шнейдер Л.Б. Психология карьеры [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Л.Б. Шнейдер, З.С. Акбиева, О.П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 187 с. — Режим доступа: URL: https://urait.ru/bcode/454760 .	-	-	-	-	-	-	-	+

6.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при изучении дисциплины

1. Информационные ресурсы по проблематике менеджмента организации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/querybox.asp?scope=newquery>

2. Материалы прикладных социально-организационных исследований [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>

3. Материалы англоязычных социально-организационных исследований [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://scholar.google.ru/>

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)