

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт бизнеса и делового администрирования  
Факультет международного бизнеса и делового администрирования

**УТВЕРЖДЕНА**

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от «13» сентября 2018 г. № 4

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ФТД.В.05 Личность и организация**

38.03.03 Управление персоналом

Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора – 2019

Москва, 2018

**Автор(ы)–составитель(и):**

Преподаватель

М. А. Груздева

Заведующий кафедрой гуманитарных наук, этики и социальной ответственности  
ИБДА д.филол.н., профессор И.В. Колесникова

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

1.1. Дисциплина ФТД.В.05 «Личность и организация» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.1.	Формирование знаний основных параметров и характеристик социальной сферы организации и способность интерпретировать результаты этого анализа
ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.3	Способность сформировать адресные рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.2	Способность сформировать адресные рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе. Способность вести адресные развивающие диалоги (в формате коучинга)

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые	Код этапа	Результаты обучения
---------------------	-----------	---------------------

функции	освоения компетенции	
1. Разработка корпоративной социальной политики. 2. Реализация корпоративной социальной политики. 3. Организация труда персонала.	ПК-29.1.	на уровне знаний <ul style="list-style-type: none"> <li>Определять понятия «социальная среда организации», «элементы социальной среды организации»,</li> <li>Знать основные закономерности развития личности в организационном контексте.</li> </ul>
		на уровне умений <ul style="list-style-type: none"> <li>Оценивать влияния личности на морально-психологический климат в трудовом коллективе в контексте достижения результатов деятельности организации.</li> </ul>
		на уровне навыков <ul style="list-style-type: none"> <li>Формирование и поддержание межличностных (внутригрупповых) отношений в коллективе, направленных на достижение результата деятельности организации,</li> <li>Согласование интересов различных субъектов социального процесса,</li> <li>Оценка влияния общественного и организационного развития на судьбу и жизнь отдельного индивида.</li> </ul>
1. Поиск, привлечение и отбор персонала. 2. Организация и проведение оценки персонала. 3. Организация и проведение аттестации персонала. 4. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. 5. Организация обучения персонала. 6. Организация адаптации и	ПК-31.3	на уровне знаний <ul style="list-style-type: none"> <li>Знать основные этапы динамики групповых процессов и групповой коммуникации,</li> <li>Знать основные теоретические концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</li> </ul>
		на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>Уметь оценить влияние различных способов групповой коммуникации на эффективность работы группы.</li> </ul>
		на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>Владеть навыками конструктивного взаимодействия в группе и навыками</li> </ul>

стажировки персонала. 7. Организация труда персонала. 8. Разработка системы стратегического управления персоналом организации. 9. Реализация системы стратегического управления персоналом организации.		согласования интересов различных субъектов социального процесса.
1. Поиск, привлечение и отбор персонала. 2. Организация и проведение оценки персонала. 3. Организация и проведение аттестации персонала. 4. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. 5. Организация обучения персонала. 6. Организация адаптации и стажировки персонала. 7. Организация труда персонала.	ПК-33.2	на уровне знаний – Знать основные этапы, способы и подходы для формирования и поддержания благоприятных отношений в трудовом коллективе, направленных на достижения результата деятельности организации. на уровне умений: – Уметь согласовывать цели и задачи организации с целями и задачами личности. на уровне навыков: – Владеть навыками конструктивного взаимодействия в паре/группе.

**2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы.**

#### **Объем дисциплины**

Учебным планом для дисциплины ФТД.В.05 «Личность и организация» установлено:

- трудоемкость дисциплины – 1 з.е.,
- контактная работа с преподавателем – 16 часов, в том числе 16 часов – практические занятия;
- самостоятельная работа – 20 часов.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина ФТД.В.05 «Личность и организация», предназначена для студентов 4-го курса, изучается в 7 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Психология
- Психофизиология профессиональной деятельности
- Социология
- Управление человеческими ресурсами
- Организационное поведение
- Социальная психология
- Конфликтология. Практикум по конфликтологии

Форма промежуточной аттестации – зачет.

### 3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины

(очная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Социальная сфера организации. Основные понятия и факторы социальной сферы организации.	8			4		4	О/Д
Тема 2	Морально-психологический климат организации. Роль руководителя как гаранта поддержки МПК в трудовом коллективе.	8			4		4	О/Д
Тема 3	Техника и практика бизнес-коучинга: основные понятия и концепции. Руководитель как коуч. Практикум ведения развивающих (направленных на мотивацию по достижению целей) диалогов.	8			4		4	О/Д
Тема 4	Применение эмоций в бизнесе. Эмоциональная компетентность руководителя. Применение инструментов коучинга для формирования и поддержания МПК в трудовом коллективе, способствующему достижению результатов бизнеса.	8			4		4	О/Д
Промежуточная аттестация		4					4	зачет
Всего:		36			16		20	

Примечание:

\* – формы текущего контроля успеваемости:

Опрос (О)

Диспут (Д)

## Содержание дисциплины

### **Тема 1. Социальная сфера организации. Основные понятия и факторы социальной сферы организации.**

Определение понятия и основных составляющих социальной сферы организации. Факторы социальной сферы организации и их влияния на результаты деятельности бизнеса. Определение понятия морально-психологического климата трудового коллектива. Структура МПК трудового коллектива. Ролевая модель и уровни взаимодействия в трудовом коллективе. У. Бион: групповая динамика, виды групповых зависимостей и их влияния на морально-психологического климата в трудовом коллективе.

### **Тема 2. Морально-психологический климат организации. Роль руководителя как гаранта поддержки МПК в трудовом коллективе.**

Нормы и правила межличностных взаимодействий внутри организации. Манфред Кетс Де Врис: «внутренний театр лидера» и его связь со стратегией развития организации. Главная тема конфликтных отношений и ее влияние на морально-психологический климат трудового коллектива. Практика. Этапы процесса изменений в организациях. Роль руководителя в поддержании МПК в трудовом коллективе, направленного на достижения результатов бизнеса в периоды организационных изменений.

### **Тема 3. Техника и практика бизнес-коучинга: основные понятия и концепции. Руководитель как коуч. Практикум ведения развивающих (направленных на мотивацию по достижению целей) диалогов.**

Теория мотивации. Коучинг – развивающая беседа, направленная на увеличение мотивации к достижению целей. Основные понятия и допущения коучинга. Формула изменений. Коучинг как инструмент работы с сопротивлением и повышением мотивации в трудовом коллективе. Основные концепции и методы коучинга. Четыре основных вопроса коучинга. Вопросные техники. Линия времени. Колесо Коучинга. Демонстрации. Практикумы – работа в двойках. Дискуссия: обмен опытом.

### **Тема 4. Применение эмоций в бизнесе. Эмоциональная компетентность руководителя. Применение инструментов коучинга для формирования и поддержания МПК в трудовом коллективе, способствующему достижению результатов бизнеса.**

Роль эмоций в бизнесе. Потребность в принадлежности и стремление к признанию. Шесть первичных эмоций и их связь с морально-психологическим климатом в трудовом коллективе. Эмоции в организации. Основная задача руководителя связана с циркуляцией эмоций в организации. Интраперсональный и интерперсональный интеллект руководителя организации. Эмоциональный интеллект руководителя и эмоциональное выгорание. Управление смыслами в организации. Четыре эмоциональные функции руководителя. Коучинг – инструмент для формирования и поддержания позитивного МПК в трудовом, направленного на достижение результатов бизнеса.

## **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации**

**4.1.1.** В ходе реализации дисциплины ФТД.В.05 «Основы кадровой политики и кадрового планирования» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
------	---------------------------------------



Тема 1. Социальная сфера организации. Основные понятия и факторы социальной сферы организации.	Устный опрос/Диспут
Тема 2. Морально-психологический климат организации. Роль руководителя как гаранта поддержки МПК в трудовом коллективе.	Устный опрос/Диспут
Тема 3. Техника и практика бизнес-коучинга: основные понятия и концепции. Руководитель как коуч. Практикум ведения развивающих (направленных на мотивацию по достижению целей) диалогов.	Устный опрос/Диспут
Тема 4. Применение эмоций в бизнесе. Эмоциональная компетентность руководителя. Применение инструментов коучинга для формирования и поддержания МПК в трудовом коллективе, способствующему достижению результатов бизнеса.	Устный опрос/Диспут

**4.1.2. Зачет проводится в форме защиты проекта в письменной (эссе) и устной (диспут на зачете) форме.**

**4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

Написание эссе по курсу «Личность и организация».

**4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

**4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК 29.1.	Формирование знаний основных параметров и характеристик социальной сферы организации и способность интерпретировать результаты этого анализа
ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять	ПК-31.3	Способность сформировать адресные рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.

	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива		
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК 33.2	Способность сформировать адресные рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе. Способность вести адресные развивающие диалоги (в формате коучинга)

#### 4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
Этап 1 - ПК 29.1. Формирование знаний основных параметров и характеристик социальной сферы организации и способность интерпретировать результаты этого анализа	Основные параметры и характеристики социальной сферы организации, интерпретация результатов анализа основных параметров и характеристик социальной сферы организации, умение дать обоснованные рекомендации по формированию социальной сферы организации.	Обучающийся в устной и письменной форме способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• проявить знание основных показателей оценки социальной сферы организации;</li> <li>• интерпретировать основные показатели;</li> <li>• дать оценку морально-психологического климата в трудовом коллективе, направленного на достижение целей организации.</li> </ul>
ПК-31.3 Способность сформировать адресные рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.	Обучающийся в ходе подготовки эссе по исследованию состояния социальной сферы организации демонстрирует способность сформировать рекомендации по оптимизации морально-	Обучающийся в устной и письменной форме способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать адресат (кому направлены рекомендации) и его психологические особенности;</li> <li>• проявить знание форм и способов оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе;</li> <li>• продемонстрировать понимание кому,</li> </ul>

	психологического климата в трудовом коллективе.	когда и в какой форме доносить рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.
<p><b>Этап ПК 33-2 -</b></p> <p>Способность сформировать адресные рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.</p> <p>Способность вести адресные развивающие диалоги (в формате коучинга)</p>	<p>Знания о методе проведения развивающих диалогов (коучинга); умение вести развивающий диалог в формате коучинга.</p> <p>Обучающийся в ходе проведения учебного развивающего диалога (коучинга) демонстрирует:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) навыки практического применения методических знаний;</li> <li>2) способность проанализировать результаты практического применения метода;</li> <li>3) способность к получению и обработке первичной информации и написанию отчета.</li> </ol>	<p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проявить знание метода проведения развивающих диалогов (коучинга) и его этапов;</li> <li>• проявить навыки активного слушания, эмпатию и «подстройку»;</li> <li>• проявить умение задавать «сильные» вопросы;</li> <li>• проявить навык постановки целей, проектирование действий, управления прогрессом (ответственностью) и бережно относиться к границам собеседника.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определить какая информация необходима для получения результата;</li> <li>• провести развивающий диалог (коучинг);</li> <li>• обработать полученные результаты и сделать обоснованные выводы по проделанной работе.</li> </ul>

**4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Зачетное занятие по курсу «Личность и организация» проводится в форме группового диспута, и включает в себя следующие темы для обсуждения:

1. Социальная сфера организации: определение, основные составляющие и влияние на результаты бизнеса организации в целом.
  2. Морально психологический климат трудового коллектива: определение, основные составляющие, роль руководителя организации и его влияние на МПК трудового коллектива. Роль эмоций в бизнесе.
  3. Коучинг: определение, основные допущения, решаемые задачи, правила и формы проведения развивающего диалога в формате коучинга для решения задач бизнеса.
- Эссе по курсу «Личность и организация» обучающие пишут на примере хорошо знакомого трудового коллектива (места прохождения практики/места постоянной или временной работы обучающегося).

### Шкала оценивания

85-100 баллов	<p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявить знание основных показателей оценки социальной сферы организации;</li> <li>- интерпретировать основные показатели;</li> <li>- дать оценку морально-психологического климата в трудовом коллективе, направленного на достижение целей организации.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понимать адресат (кому направлены рекомендации) и его психологические особенности;</li> <li>- проявить знание форм и способов оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе;</li> <li>- продемонстрировать понимание кому, когда и как доносить рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявить знание метода проведения развивающих диалогов (коучинга) и его этапов;</li> <li>- проявить навыки активного слушания, эмпатию и «подстройку»;</li> <li>- проявить умение задавать «сильные» вопросы;</li> <li>- Проявить навык постановки целей, проектирование действий, управления прогрессом (ответственностью) и бережно относится к границам собеседника.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определить какая информация необходима для получения результата ;</li> <li>- провести развивающий диалог (коучинг);</li> <li>- обработать полученные результаты и сделать обоснованные выводы по проделанной работе.</li> </ul>
84-70 баллов	<p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявить знание основных показателей оценки социальной сферы организации;</li> <li>- интерпретировать основные показатели;</li> <li>- дать оценку морально-психологического климата в трудовом коллективе, направленного на достижение целей организации.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не в полной мере понимать адресат (кому направлены рекомендации) и его психологические особенности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проявить знание форм и способов оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе;</li> <li>- не в полной мере продемонстрировать понимание кому, когда и как доносить рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не в полной мере проявить знание метода проведения развивающих диалогов (коучинга) и его этапов;</li> <li>- не в полной мере проявить навыки активного слушания, эмпатию и «подстройку»;</li> <li>- не в полной мере проявить умение задавать «сильные» вопросы;</li> <li>- в полной мере проявить навык постановки целей, проектирование действий, управления прогрессом (ответственностью) и бережно относится к границам собеседника.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определить какая информация необходима для получения результата;</li> <li>- провести развивающий диалог (коучинг);</li> <li>- обработать полученные результаты и сделать обоснованные выводы по проделанной работе и связать их с результатами деятельности организации.</li> </ul>
69-55 баллов	<p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявить знание 2-3 показателей оценки социальной сферы организации;</li> <li>- мало обоснованная интерпретация основных показателей;</li> <li>- нет оценки морально-психологического климата в трудовом коллективе, оценка не связана с достижением целей организации.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме проявил:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Размытое понимание адресата (кому направлены рекомендации) и его психологические особенности;</li> <li>- Не проявил знание форм и способов оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе;</li> <li>- Не продемонстрировал в полной мере понимание кому, когда и как доносить рекомендации по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не в полной мере проявил знание метода проведения развивающих диалогов (коучинга) и его этапов;</li> <li>- Не в полной мере проявил навыки активного слушания, эмпатию и «подстройку»;</li> <li>- Не в полной мере проявил умение задавать «сильные» вопросы;</li> <li>- Не в полной мере проявил навык постановки целей, проектирование действий, управления прогрессом (ответственностью) и бережно относится к границам собеседника.</li> </ul> <p>Обучающийся в устной и письменной форме способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не в полной мере определить какая информация необходима для получения результата;</li> <li>- Не способен провести развивающий диалог (коучинг);</li> <li>- Не способен обработать полученные результаты и сделать обоснованные</li> </ul>

	выводы по проделанной работе, связав их с результатами деятельности организации.
Менее 55 баллов	Задание выполнено с существенными недочетами. Основные характеристики выписаны из открытых источников (Интернет или учебник), не приведено интерпретаций или обоснованных выводов. Обучающий не продемонстрировал на примере практическое применение методик курса и не продемонстрировал их связи с результатом деятельности организации.

#### **Перевод баллов в традиционную систему оценки:**

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	Отлично	Зачтено
70-84 баллов	Хорошо	Зачтено
55-69 баллов	Удовлетворительно	Зачтено
Менее 55 баллов	Неудовлетворительно	Не зачтено

#### **4.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Зачетное занятие проводится в форме группового диспута по темам п. 4.3.3. Учащиеся демонстрируют знание основных концепций курса и их применения для решения задач бизнеса.

#### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

##### **Методические указание по написанию эссе по курсу «Личность и организация».**

##### **Цель написания эссе:**

- проявить знание и интерпретировать основные показатели оценки социальной сферы организации;
- дать оценку морально-психологического климата в трудовом коллективе, направленного на достижение целей организации, продемонстрировать понимание адресата и форм рекомендаций по оптимизации морально-психологического климата в трудовом коллективе и их связь с результатами бизнеса организации;
- проявить знание целей и задач проведения развивающего диалога в формате коучинга для формирования морально-психологического климата в трудовом коллективе, проявить знание этапов проведения развивающего диалога в формате коучинга, уметь интерпретировать эти данные и давать письменные рекомендации по улучшению морально-психологического климата в трудовом коллективе для достижения результатов бизнеса.

## РАЗДЕЛЫ ЭССЕ

1. Дать описание организации и места учащегося в ее структуре (должность, позиция, основные обязанности, цели и задачи)
2. В соответствии с основными показателями провести оценку социальной сферы организации и интерпретировать их влияние на результаты бизнеса описываемой организации.
3. Дать оценку основным показателям морально-психологического климата трудового коллектива. Описать главную тему конфликтных отношений и ее влияние на результат деятельности организации. Интерпретировать влияние руководителя на поддержание позитивного морально-психологического климата в трудовом коллективе (связать с результатом деятельности бизнеса в целом). Дать рекомендации по улучшению морально-психологического климата в трудовом коллективе (связать с улучшением результата бизнеса в целом).
4. Провести развивающий диалог в формате коуч-сессии. Интерпретировать результаты и связать с результатом достижения целей и задач коуч(И) на рабочем месте. Дать рекомендации по корректировке (изменению) поведения с целью достижения целей и задач бизнеса на своем рабочем месте.
5. Сделать общие выводы о влиянии руководителя на социальную сферу и морально-психологический климат трудового коллектива, связав их с результатами достижения целей бизнеса в целом.

Объем эссе около не более 7 страниц.

### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

#### **6.1 Основная литература**

1. Курс экономической теории для системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.Г. Грязнова [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : Финансы и статистика, 2008.

#### **6.2 Дополнительная литература**

1. Эллиот, Д. Стив Джобс. Уроки лидерства [Электронный ресурс] / Д. Эллиот, У. Саймо. — Электрон. дан. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 240 с. — Режим доступа: . — Загл. с экрана.

#### **6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

#### **6.4 Нормативные правовые документы**

Не используются

#### **6.5 Интернет-ресурсы**

[www.ispsso.com](http://www.ispsso.com)

#### **6.6 Иные источники**

Не используются

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

ноутбук (пакет офисных приложений MS Office)

мультимедийный проектор

флип-чарт