

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

---

Институт общественных наук  
Факультет психологии  
Кафедра общей психологии

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры Общей психологии

Протокол от «08» июня 2019 г.

№10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
(авторский курс)**

Б1.В.03 Анализ и моделирование поведения в изменяющейся среде.

по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

направленность «Поведенческая экономика»

квалификация Магистр

очная форма обучения

Год набора 2019

Москва, 2019 г.

**Автор—составитель:**

к.псих.н., доцент кафедры общей психологии ИОН

Марасанов Г.И.

Заведующий кафедрой  
Общей психологии, д.псих.н., профессор

Спиридонов В.Ф.

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	4
3. Содержание и структура дисциплины .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	18
6.1. Основная литература. ....	19
6.2. Дополнительная литература. ....	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. ....	19
6.4. Нормативные правовые документы. ....	19
6.5. Интернет-ресурсы .....	19
6.6. Иные источники. ....	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	20

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

1.1. Дисциплина Б1.В.03 "Анализ и моделирование поведения в изменяющейся среде" обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-ПЭ-2	способность к участию в проведении психологических исследований поведения экономических агентов.	ПК-ПЭ-2.1	способен проводить оценку уровня эффективности взаимодействия индивидов
		ПК-ПЭ-2.2	способен проводить диагностику особенностей поведения индивидов и подразделений в организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
профессиональные действия		
ведение научно-исследовательской работы  ведение организационной и управленческой деятельности с учетом аспектов психологии экономических агентов	ПК-ПЭ-2.1	на уровне знаний: знание концепций психологического взаимодействия индивидов в ходе коллективной и организационной деятельности на уровне умений: проводить оценку уровня эффективности взаимодействия индивидов на уровне навыков: проведения исследования эффективности взаимодействия индивидов
	ПК-ПЭ-2.2	на уровне знаний: знание методов психологических исследований знание основных принципов анализа поведения человека и групп в организации на уровне умений: проводить диагностику особенностей поведения индивидов и подразделений в организации на уровне навыков: проведение психологических исследований в отношении поведения экономических агентов

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

4 ЗЕ, 64 ак. часа на контактную работу с преподавателем, 76 ак. часов на самостоятельную работу обучающихся.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б1.В.03 "Анализ и моделирование поведения в изменяющейся среде", 2 курс, 3 семестр

дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Организационная психология, 2 семестр

– дисциплина может реализоваться частично или полностью с применением ЭО и/или ДОТ. Учебные материалы дисциплины размещаются по адресу [lms.ganepa.ru](http://lms.ganepa.ru)

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

### 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемос ти*, промежудо чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основные принципы анализа поведения человека	26	6		6		14	Э
Тема 2	Мотивация и стимулирования поведения человека в организации	26	6		6		14	КР
Тема 3	Анализ поведения больших и малых групп в организации	26	6		6		12	Р
Тема 4	Власть и лидерство: проявление в организационном поведении.	26	6		6		12	Э
Тема 5	Организационное поведение функциональных групп – анализ, прогнозирование, управление.	20	4		4		12	КР
Тема 6	Культура организации – саморазвитие и направленное формирование	20	4		4		12	Э
Промежуточная аттестация		4						Зачет с оценкой
Всего:		144/108	32/24		32/24		76/57	

Примечание: \* формы текущего контроля успеваемости: эссе (Э), реферат (Р), контрольная работа (КР)

Примечание \*\*: в рамках указанной контактной работы с обучающимися учебные занятия могут проводиться с использованием ДОТ и/или ЭО

### Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
-------	-----------------------------	---------------------------

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Основные принципы анализа поведения человека	Пространственные проявления человека в организации. Системная модель. Организация как система (индивид – группа – межгрупповое взаимодействие). Когнитивные процессы как регуляторы поведения человека. Ощущение и восприятие. Формирование целостного образа восприятия. Особенности работы памяти, внимания. Мышление и интеллект. Язык как основа культурного поведения человека.
Тема 2	Мотивация и стимулирования поведения человека в организации	Мотивы, ценности, стимулы, стереотипы, тотемы и табу как регуляторы организационного поведения. Мотивация и стимулирование: от размытых интуитивно-жаргонных понятий практиков к обоснованным дефинициям, обеспечивающим наращивание эффективности управления организационным поведением. Мотивы персонала в период роста и спада организации. Стимулы у корпоративные и результативные, процессные и перспективные, накопительные и отсроченные. Политика нематериальных поощрений. Вертикальные коммуникации как средство воздействия. Соучастующее управление – возможности и ограничения в мотивирующих возможностях.
Тема 3	Анализ поведения больших и малых групп в организации	Понятие «группы» в психологии. Понятия «малой» и «большой» групп. Общность и группы. Виды групп. Основные характеристики групп. Групповые нормы и ожидания как регуляторы поведения личности в группе. Исследования нормативного влияния большинства и последствий отклонения от групповых норм. Феномен внутригруппового давления. Феномен групповой сплоченности. Подходы к изучению сплоченности. Детерминанты и последствия групповой сплоченности. Семья как малая группа. Методологические проблемы исследования больших социальных групп. Структура больших социальных групп. Факторы, определяющие уровень развития психологии больших социальных групп. Содержательные особенности психологии больших социальных групп. Этнос и нация: соотношение понятий. Психология этноса. Социально-исторические особенности существования и жизнедеятельности этноса. Факторы формирования этнического сознания и самосознания. Психологические механизмы этнической идентификации. Специфика проявления национальных особенностей людей. Понятие массы. Теории «массы» и «массового сознания». Влияние массы на индивида.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 4	Власть и лидерство: проявление в организационном поведении.	Значение власти и влияния в организационном поведении. Ситуативное лидерство, идейное лидерство, организационно-административное лидерство. Виды авторитета руководителя как инструменты влияния. Эффективность лидерской роли в зависимости от направленности персонала избегать ответственности или принимать её. Противоречия в целях, функциях и отношениях руководителя и его ближайшего окружения как факторы укрепления и ослабления его лидерской роли.
Тема 5	Организационное поведение функциональных групп – анализ, прогнозирование, управление.	Перекрёстное бюджетирование как формирующая основа эффективного/неэффективного взаимодействия рабочих групп смежных подразделений в организации. Проектное управление рабочими группами: за и против (опыт российских банков и страховых компаний последнего двадцати пятилетия). Возможности сочетания проектного управления и перекрёстного бюджетирования. Побуждающие факторы саморазвития эффективности в межгрупповом поведении персонала профильных, смежных, обеспечивающих, вспомогательных и бизнес-структур (производящих подразделений).
Тема 6	Культура организации – саморазвитие и направленное формирование	Эволюция представлений об организационной культуре. «Академические» и «практико-ориентированные» типологии организационных культур. Корпоративность, «просоциальность» и эсхатологическая утопия организационной культуры. Культура коммерции и культура госслужбы – драма невежества современных «демиургов». Декларации и реальность культуры функционирования персонала в организационной среде. Методы, методики, приёмы анализа, прогноза и воздействия на культуру организации.

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

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

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Анализ и моделирование поведения в изменяющейся среде» используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:**

Тема 1	Эссе
Тема 2	Контрольная работа
Тема 3	Реферат

Тема 4	Эссе
Тема 5	Контрольная работа
Тема 6	Эссе

#### **4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств):**

Промежуточная аттестация проводится в форме защиты проекта с презентацией на зачете с оценкой.

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

##### **Типовые оценочные материалы по теме 1:**

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

##### ***Примеры тем эссе:***

1. Пространственные проявления человека в организации.
2. Организация как система (индивид – группа – межгрупповое взаимодействие).
3. Когнитивные процессы как регуляторы поведения человека. Ощущение и восприятие.
4. Формирование целостного образа восприятия. Особенности работы памяти, внимания.
5. Мышление и интеллект.
6. Язык как основа культурного поведения человека.

##### **Типовые оценочные материалы по теме 2:**

Контрольная работа проводится в аудитории. Студентам предлагается ответить на три вопроса письменно. Вопросы задаются последовательно через каждые 10 минут.

##### ***Примеры тем контрольной работы:***

1. Мотивы персонала в период роста и спада организации. Стимулы у корпоративные и результативные, процессные и перспективные, накопительные и отсроченные.
2. Политика нематериальных поощрений;
3. Вертикальные коммуникации как средство воздействия;
4. Соучаствующее управление – возможности и ограничения в мотивирующих возможностях.
5. Корпоративное стимулирование: связанные с ним издержки и средства их минимизации.
6. Ключевые показатели эффективности, коэффициенты трудового участия и их возможности побуждать людей к труду.
7. Стимулирование преемственности, карьерное планирование, наставничество: пути использования этих инструментов.

##### **Типовые оценочные материалы по теме 3:**

Реферат должен представлять собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включать обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составлять не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя



титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение.

Работа выполняется индивидуально. Тема реферата согласовывается с преподавателем и закрепляется за студентом в начале семестра. Студент должен представить результат своей работы в письменном виде. Реферат сдается в напечатанном виде. Студентам рекомендуются консультации с преподавателем по всем возникающим в ходе работы вопросам.

***Примеры тем рефератов:***

1. Групповые нормы и ожидания как регуляторы поведения личности в группе.
2. Исследования нормативного влияния большинства и последствий отклонения от групповых норм.
3. Феномен внутригруппового давления.
4. Феномен групповой сплоченности.
5. Детерминанты и последствия групповой сплоченности.
6. Методологические проблемы исследования больших социальных групп.
7. Факторы, определяющие уровень развития психологии больших социальных групп.
8. Содержательные особенности психологии больших социальных групп.
9. Социально-исторические особенности существования и жизнедеятельности этноса.
10. Факторы формирования этнического сознания и самосознания.
11. Психологические механизмы этнической идентификации.
12. Специфика проявления национальных особенностей людей.
13. Теории «массы» и «массового сознания».
14. Влияние массы на индивида.

**Типовые оценочные материалы по теме 4:**

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

***Примеры тем эссе:***

1. Значение власти и влияния в организационном поведении;
2. Ситуативное лидерство, идейное лидерство, организационно-административное лидерство;
3. Виды авторитета руководителя как инструменты влияния;
4. Эффективность лидерской роли в зависимости от направленности персонала избегать ответственности или принимать её;
5. Противоречия в целях, функциях и отношениях руководителя и его ближайшего окружения как факторы укрепления и ослабления его лидерской роли;
6. Коллегиальность и персонализация в процессе принятия управленческих решений: область эффективности.
7. Соучастующее управление как средство наращивания эффективности организационного поведения персонала.

**Типовые оценочные материалы по теме 5:**

Контрольная работа проводится в аудитории. Студентам предлагается ответить на три вопроса письменно. Вопросы задаются последовательно через каждые 10 минут.

***Примеры тем контрольной работы:***

1. Перекрёстное бюджетирование как формирующая основа эффективного/неэффективного взаимодействия рабочих групп смежных подразделений в организации.
2. Проектное управление рабочими группами: за и против (опыт российских банков и страховых компаний последнего двадцати пятилетия).
3. Возможности сочетания проектного управления и перекрёстного бюджетирования.
4. Побуждающие факторы саморазвития эффективности в межгрупповом поведении персонала профильных, смежных, обеспечивающих, вспомогательных и бизнес-структур (производящих подразделений).
5. Пути выявления областей двойной ответственности и зон с потерянной ответственностью в организации. Причины возникновения таких зон и областей.
6. Стратегия организации, публичность и открытость дальнего организационного целеполагания – «за» и «против».
7. Сущность и полезность миссии, декларируемого корпоративного кодекса, видения, истории организации как элементов образующих организационную среду.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 6:**

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

#### **Примеры тем эссе:**

1. Эволюция представлений об организационной культуре.
2. «Академические» и «практико-ориентированные» типологии организационных культур.
3. Корпоративность, «просоциальность» и эсхатологическая утопия организационной культуры.
4. Культура коммерции и культура госслужбы – драма невежества современных «демиургов».
5. Декларации и реальность культуры функционирования персонала в организационной среде.
6. Методы, методики, приёмы анализа, прогноза и воздействия на культуру организации.
7. Социальные роли, «навязываемые» руководителю эволюционирующей организационной средой.

### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**

#### **4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-ПЭ-2	способность к участию в проведении психологических исследований поведения экономических агентов.	ПК-ПЭ-2.1	способен проводить оценку уровня эффективности взаимодействия индивидов
		ПК-ПЭ-2.2	способен проводить диагностику

			особенностей поведения индивидов и подразделений в организации
--	--	--	---

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-ПЭ-2.1	способен проводить оценку уровня эффективности взаимодействия индивидов	понимание концепций психологического взаимодействия индивидов, умение провести самостоятельное исследование, интерпретировать результаты
ПК-ПЭ-2.2	способен проводить диагностику особенностей поведения индивидов и подразделений в организации	понимание принципов проведения психологических исследований поведения экономических агентов, умение провести самостоятельное исследование, интерпретировать результаты

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные темы для выполнения итогового проекта с презентацией по дисциплине, защита которой проводится в рамках сдачи зачета с оценкой:

1. Типы организаций и соответствующего поведения персонала
2. Руководитель – его роли в организации
3. Стили управления и их эволюция в современной меняющейся организационной среде
4. Будущие организации – работа в удалённом режиме и соответствующие особенности организационной среды
5. Продуктивные и непродуктивные роли сотрудника в рабочей группе: виды, причины появления и средства воздействия
6. Противоречия в лидерских функциях руководителя
7. Организационная культура, её разновидности, возможности типологии и практическая польза от этого.
8. Эволюция организационной среды – естественный или управляемый процесс?
9. Принципы эффективного стимулирования в современной организации
10. Психологическая основа экономических конструкций. На примере перекрёстного бюджетирования и/или проектного управления.
11. Значение власти и влияния в организационном поведении;
12. Виды авторитета руководителя как инструменты влияния на организационное поведение;
13. Противоречия в целях, функциях и отношениях руководителя и его ближайшего окружения как факторы укрепления и ослабления его лидерской роли;
14. Соучастующее управление как средство наращивания эффективности организационного поведения персонала.
15. Возможности сочетания проектного управления и перекрёстного бюджетирования.
16. Побуждающие факторы саморазвития эффективности в межгрупповом поведении персонала профильных, смежных, обеспечивающих, вспомогательных и бизнес-структур (производящих подразделений).

17. Пути выявления областей двойной ответственности и зон с потерянной ответственностью в организации. Причины возникновения таких зон и областей.
18. Сущность и полезность миссии, декларируемого корпоративного кодекса, видения, истории организации как элементов образующих организационную среду.

### Шкала оценивания

#### Шкала оценивания на зачете с оценкой:

<b>30-40 баллов</b>	Выдающийся ответ с выполненной финальной презентацией
<b>21-29 баллов</b>	Очень хороший ответ с недочетами в презентации
<b>14-21 баллов</b>	Хороший ответ с ошибками в презентации
<b>7-14 баллов</b>	Достаточно удовлетворительный ответ
<b>0-7 баллов</b>	Не отвечает минимальным требованиям удовлетворительного ответа

#### Итоговая шкала оценивания по дисциплине

Тема	Метод оценивания	Баллы
Основные принципы анализа поведения человека	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Мотивация и стимулирование поведения человека в организации	Студент ответил на три вопроса соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15
Анализ поведения больших и малых групп в организации	Реферат выполнен самостоятельно. Представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включать обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составлять не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования..	15
Власть и лидерство: проявление в организационном поведении.	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Организационное поведение функциональных групп – анализ, прогнозирование,	Студент ответил на три вопроса соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15

управление.		
Культура организации – саморазвитие и направленное формирование	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Зачет с оценкой	Выдающийся ответ с выполненной финальной презентацией	40
Итого по дисциплине		100

**Шкала перевода оценки знаний по 100-балльной системе в эквивалент пятибалльной системы**

<b>Баллы по 100-балльной системе</b>	<b>Пятибалльная система оценки</b>
85-100 баллов	Отлично (зачет)
70-84 баллов	Хорошо (зачет)
50-69 баллов	Удовлетворительно (зачет)
49 балл и ниже	Неудовлетворительно (незачет)

#### 4.4. Методические материалы

Шкала оценки эссе:

Критерии оценки	Балл
Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Приводит свою точку зрения. Соотносит ее с изученным на занятиях материалом.	5
Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Свою точку зрения не приводит.	3
Объем эссе составляет не более 1 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент приводит сжатые тезисы излагаемого на занятиях материала. Свою точку зрения не приводит.	1
Эссе не предоставлено. Или содержит неправильную (ошибочную) информацию, не подкрепленную научно-практическими данными.	0

Шкала оценки контрольной работы:

Критерии оценки	Балл
Студент ответил на три вопроса правильно. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. Студент демонстрирует	15

методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	
Студент написал развернутые ответы по двум вопросам. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. По этим вопросам студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. На третий вопрос студент дал только тезисный ответ по изучаемым материалам. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	13
Студент написал развернутый ответ по одному на один вопрос. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. На второй и третий вопросы студент дал только тезисные ответы по изучаемым материалам. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	11
Студент ответил на два вопроса правильно. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. По этим вопросам студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	10
Студент не написал развернутого ответа ни по одному вопросу. Но на каждый из них написал тезисные ответы, которые содержат только материал, изложенный на занятиях. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	9
Студент не написал развернутого ответа ни по одному вопросу. Но на два вопроса написал тезисные ответы, которые содержат только материал, изложенный на занятиях. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	6
Студент ответил на один вопрос правильно. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом.	5
Студент не написал развернутого ответа ни по одному вопросу. Но на один вопрос написал тезисный ответ, который содержит только материал, изложенный на занятиях. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	3
Студент не ответил ни на один вопрос правильно	0

## Шкала оценки реферата

Критерии оценки	Балл
<p>Реферат представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включает обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составлять не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет источников – 5.</p> <p>Работа выполнена самостоятельно. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования. Автор приводит свою точку зрения и выводы в тексте работы, основанные на анализе литературных источников. В заключении приводятся рекомендации или собственные предложения по развитию изучаемого вопроса.</p>	15
<p>Реферат представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включает обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составлять не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет источников – 5.</p> <p>Работа выполнена самостоятельно. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования. Автор приводит свою точку зрения и выводы в тексте работы, основанные на анализе литературных источников. В заключении рекомендации или собственные предложения по развитию изучаемого вопроса не приводятся.</p>	10
<p>Реферат представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включает обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составлять не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет источников – 5.</p> <p>Работа выполнена самостоятельно. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования. Однако, автор не приводит свою точку зрения по изучаемому вопросу. В заключении рекомендации или собственные предложения по развитию изучаемого вопроса не приводятся.</p>	5
Реферат не соответствует изложенным требованиям или не предоставлен	0

В случае, если дисциплина полностью или частично проводилась с применением технологий электронного обучения и/или дистанционных технологий, зачет может производиться с использованием системы СДО Академии и применением прокторинга.

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

От студентов требуется обязательная проработка материала лекционных и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационно-тестовых испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особое значение имеет активная работа на семинаре: умение вести дискуссию, творческий подход к анализу электронных текстов, способность четко и емко формулировать свои мысли: собирать информацию, анализировать и синтезировать представленный к обсуждению в презентации материал и агрегировать решения по обсуждаемой проблеме, а также выполнение контрольной работы (теста), докладов и домашних заданий.

Подготовка к семинарским занятиям.

Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Подготовка презентации и доклада

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию. Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.



2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда. Образы – в отличие от иллюстраций – метафора. Их назначение – вызвать эмоцию и создать отношение к ней, воздействовать на аудиторию. С помощью хорошо продуманных и представляемых образов, информация может надолго остаться в памяти человека. Диаграмма – визуализация количественных и качественных связей. Их используют для убедительной демонстрации данных, для пространственного мышления в дополнение к логическому. Таблица – конкретный, наглядный и точный показ данных. Ее основное назначение – структурировать информацию, что порой облегчает восприятие данных аудиторией.

#### Практические советы по подготовке презентации

- готовьте отдельно: печатный текст + слайды + раздаточный материал;
- слайды – визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;
- текстовое содержание презентации – устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;
- рекомендуемое число слайдов 17-22;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;
- раздаточный материал – должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

#### Структура выступления

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку

предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов.

Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного и практического типов:

1. Будущие организации – работа в удалённом режиме и соответствующие особенности организационной среды
2. Продуктивные и непродуктивные роли сотрудника в рабочей группе: виды, причины появления и средства воздействия
3. Противоречия в лидерских функциях руководителя
4. Организационная культура, её разновидности, возможности типологии и практическая польза от этого.
5. Эволюция организационной среды – естественный или управляемый процесс?
6. Принципы эффективного стимулирования в современной организации
7. Психологическая основа экономических конструкций. На примере перекрёстного бюджетирования и/или проектного управления.
8. Значение власти и влияния в организационном поведении;
9. Виды авторитета руководителя как инструменты влияния на организационное поведение;
10. Противоречия в целях, функциях и отношениях руководителя и его ближайшего окружения как факторы укрепления и ослабления его лидерской роли;
11. Соучаствующее управление как средство наращивания эффективности организационного поведения персонала.
12. Организационное поведение и организационная культура – особенности взаимовлияния.

Для освоения дисциплины обучающимся следует обращаться со специальной литературой и доступным источникам на регулярной основе, не пропуская практические занятия, а также использовать время для самостоятельной работы, которая включает в себя как выполнение необходимого объема домашних заданий, так и следующие действия, основанные на тематике данного курса:

- 1) регулярно просматривать и читать новостные сайты для мониторинга текущей ситуации в сфере психологии бизнеса;
- 2) знакомиться с общетеоретическими работами исторического свойства в сфере психологии бизнеса;
- 3) пользоваться справочными материалами и хронологическими таблицами;
- 4) читать научно-популярные статьи;
- 5) посещать культурные мероприятия, открытые лекции, семинары и конференции.

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

### 6.1. Основная литература.

*Адизес И. К.* Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008.  
*Журавлёв А.Л., Позняков В.П.* Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений. М., 2012.  
*Фридман А.*, Управление мышлением подчинённых. Центрирующие парадигмы. М., 2010.  
*Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / пер. с англ. – СПб., 2013.

### 6.2. Дополнительная литература.

*Ветлужских Е. Н.* Генеральный директор. Ценный опыт. М., 2012.  
*Гоулмен, Д.* Эмоциональный интеллект в бизнесе. – М., 2013.  
*Грошев И.В.* Организационная культура: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.  
*Кричевский Р.Л.* Психология лидерства. М., Статут, 2007.  
Марасанов Г. И. Психология в организационном консультировании. М.: Когито-Центр, 2009.  
*Пуртова Е.А.* Организация в пространстве культур // Управленческая культура организаций / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. С. 7 – 12.

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

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объекта, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

### 6.4. Нормативные правовые документы.

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)
3. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 13.07.2015) "О защите прав потребителей"

### Журналы:

«Управление компанией»,  
«Управление персоналом»,  
«Психологический журнал»,  
«Национальный психологический журнал»  
«Кадры предприятия».

### 6.5. Интернет-ресурсы

<http://www.hrm.ru/db/hrm/>,  
[orgpsiholog@mail.ru](mailto:orgpsiholog@mail.ru),  
[www.orgpsiholog.ru](http://www.orgpsiholog.ru),  
[www.orgpsiholog.pф](http://www.orgpsiholog.pф),  
[www.b-online.ru](http://www.b-online.ru),  
<http://flogiston.ru>,  
<http://lms.ranepa.ru>

#### 6.6. Иные источники.

Гольдштейн Н., Маритин С., Чалдини Р.Б. Психология убеждения. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.

Гришина Н. В. Психология конфликта — СПб.: Издательство «Питер», 2000. — 464 с.: ил. — (Серия «Мастера психологии»).

Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита.— М.: ЧеРо, 1997.

Журавлёв А.Л., Занковский А.Н. Тенденции развития организационной психологии // Психологический журнал. 2017. Т.38. № 2. С.77 – 88.

Baruch Y., Szucs N., Gunz H. Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts // Career Development International, 2015. Vol. 20. No. 1. P. 3-20.

Bock A. J., Eisengerich A.B., Sharapov D., George G. Innovation and Leadership: When Does CMO Leadership Improve Performance From Innovation? // SAGE Journals, April-June 2015. Vol. 14 P.1–14.

Braunstein-Bercovitz H., Lipshits-Brazilier Y. Career-Planning Beliefs as Predictors of Intentions to Seek Career Counseling // Journal of Career Assessment, 2017. Vol. 25. No. 2. P. 352-368.

Mathew M., Devaraj Kumar D. and Peruma S. Role of Knowledge Management Initiatives in Organizational Innovativeness: Empirical Findings from the IT Industry // VIKALPA, 2011, Vol. 36, No 2. P. 31-44.

Patrick R.J., Simon L.D.R., Prashant B., Sarbari B., Rachel E.O.R. Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy // Journal of Vocational Behavior, 2015. Vol. 88. No. 2. P. 142-158.

#### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

*Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:*

аудитории с компьютерным и проекционным оборудованием для демонстрации презентаций;

аудитории с возможностью передвигать парты и стулья для проведения тренинговых занятий

*Требования к программному обеспечению общего пользования:*

Специализированное оборудование и специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.