

**Пермский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования  
"Национальный исследовательский университет  
"Высшая школа экономики"**

**Программа учебной дисциплины  
«Лидерство и управление командой»**

Утверждена  
Академическим советом

название академического совета

Протокол № от \_\_\_\_\_ 2019 г.

Академический руководитель ОП «Информационная аналитика и управление предприятием»

\_\_\_\_\_ Дерябин А.И.

Подпись

Разработчик	Грабарь В.В., доцент департамента менеджмента
Число кредитов	6
Контактная работа (час.)	64
Самостоятельная работа (час.)	164
Образовательная программа, курс	ОП «Информационная аналитика в управлении предприятием», 2 курс
Формат изучения дисциплины	Без использования онлайн курса



## **1. Область применения и нормативные ссылки**

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности. Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика».

Программа разработана в соответствии с:

- Образовательным стандартом высшего образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» по направлению подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика», утвержденным 26.12.2014 протоколом №10;
- Рабочим учебным планом университета по направлению подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика», утвержденным в 2015 г.

## **2. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Лидерство и управление командой» являются:

- формирование комплекса знаний и профессиональных навыков управления поведением людей в организации;
- освоение приемов оценки внутреннего состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала и выработка собственных рекомендаций по корректировке поведения сотрудников;
- формирование представления об эффективных методах воздействия руководителя на персонал и навыков применения этих методов в практике организационной деятельности;
- понимание магистрами основ групповой динамики, психологии работников и их профессионального поведения, специфичных для бизнес - информатики;
- формирование у магистров профессиональных компетенций, связанных с эффективным построением групповой работы и коммуникации в профессиональном контексте в области бизнес - информатики;
- получение практических навыков применения методов диагностики и управления групповой динамикой в групповых и командных видах профессионального взаимодействия;
- формирования и развития коммуникативной компетентности для эффективной профессиональной деятельности на основе получения студентами навыков деловой коммуникации, в том числе в публичном формате.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

В результате освоения дисциплины студент должен:

- Знать:
  - сущность лидерства и способы определения необходимого стиля лидерства для развития предприятия, факторы, влияющие на поведение индивидов, групп, организаций;
  - индивидуальные процессы и их влияние на результаты работы компании, командные процессы, способы развития групп (команд) и связанные с ними проблемы эффективного управления;
  - особенности группы (команды) как социально-психологического явления, закономерности групповой динамики и социально-психологические процессы;
  - методы формирования и развития команд в практике создания и развития электронных предприятий и их компонент.



Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»  
Программа дисциплины Лидерство и управление командой  
для направления 38.04.05 Бизнес-информатика подготовки магистра  
(Магистерская программа «Информационная аналитика в управлении предприятием»)

- основные закономерности мотивации, мотивы поведения и комплексные подходы к мотивации персонала;
- организационные процессы, способы оценки и создания организационной культуры и конкретные стратегии организационных изменений;
- закономерности и структуру процесса общения, межличностных отношений, способы общения и психологического воздействия в процессах взаимодействия в различных видах деятельности бизнес – информатика.
- Уметь:
  - определять общие цели в профессиональной и социальной деятельности и привлекать к их осуществлению окружающих;
  - понимать, интерпретировать и прогнозировать поведение отдельных людей, внедренческих групп и команд, выбирать оптимальные способы общения, взаимодействия и управленческого воздействия;
  - планировать развивающие действия, направленные на повышение согласованности и сплоченности командных и групповых действий;
  - осознанно выбирать стратегии межличностного взаимодействия, оценивать эффективность профессиональных коммуникаций, как в индивидуальном режиме, так и внутри команды и организации;
  - организовать многостороннюю (в том числе межкультурную) коммуникацию и управлять ею;
  - принимать управленческие решения, оценивать их возможные последствия и нести за них ответственность
- Иметь навыки (приобрести опыт) и владеть:
  - инструментами лидерского поведения, целенаправленного межличностного и социального и группового взаимодействия;
  - методами построения, развития команд и управления групповой динамикой;
  - приемами регулирования социально-психологических процессов в группах и командах, разрешения конфликтных взаимоотношений;
  - методами и инструментами эффективной коммуникации (в том числе и межкультурной, виртуальной, в географически распределенных командах), устного или письменного сообщения, презентации, предоставления обратной связи, постановки задачи, модерирования групповых дискуссий.

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
совершенствует и развивает свой интеллектуальный и культурный уровень, строит траекторию профессионального развития и карьеры	СК-4	Знает сущность лидерства и способы определения необходимого стиля лидерства для развития предприятия. Владеет опытом лидерского поведения.	Лекции, семинары, выполненные аналитических работ. Аудиторные занятия проводятся в форме, предполагающей активное участие студентов в работе, обсуждение проблем и анализ решений, предлагаемых студентами и преподавателем на лекциях и практических занятиях.
принимает управленческие решения, оценивает их возможные последствия и нести за них ответственность	СК-5	Показывает умение собирать необходимую информацию для принятия управленческого решения. Осознает ответствен-	Лекции, семинары, дискуссии



Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
		ность за последствия, связанные с решением	
организует многостороннюю (в том числе межкультурную) коммуникацию и управлять ею	СК-7	Знает закономерности и структуру процесса общения, межличностных отношений. Применяет разнообразные способы общения и психологического воздействия в процессах взаимодействия в различных видах деятельности ИТ- специалиста.	Подготовка к семинарским занятиям, выполнение проектов
определяет общие цели в профессиональной и социальной деятельности и привлекать к их осуществлению окружающих	ПК-3	Знает основные методы целеполагания. Умеет определять и ставить цели. Владеет методами построения, развития команд и управления групповой динамикой.	Подготовка к семинарским занятиям, выполнение проектов
разрешает мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы	ПК-6	Владеет приемами оценки внутреннего состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала и способен выработать собственные рекомендации по корректировке поведения сотрудников	Метод кейс-стади
осознанно выбирает стратегии межличностного взаимодействия	ПК-5	Умеет выбирать стратегии межличностного взаимодействия, оценивать эффективность профессиональных коммуникаций, как в индивидуальном режиме, так и внутри команды и организации	Подготовка к, семинарам, проекты, метод кейс-стади
использует социальные и мультикультурные различия при решении проблем в профессиональной и социальной деятельности	ПК-2	Демонстрирует способность выполнять анализ и моделирование бизнес-процессов с использованием различных методологических подходов и инструментальных средств.	Подготовка к семинарским занятиям, выполнение проектов
организует самостоятельную и коллективную научно-исследовательскую работу на предприятии и управляет ею	ПК -16	Показывает способность выполнять GAP – анализ, SWOT-анализ. Способен использовать современные методы социологии, социальной психологии, психологии для исследования процессов в группах и командах.	Лекции, семинары, дискуссии, подготовка к, семинарам,, проекты, метод кейс-стади

#### 4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к циклу дисциплин программы и блоку дисциплин, обеспечивающих вариативную подготовку.

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны освоить:

- гуманитарный цикл дисциплин;



- о менеджмент и теорию организации (организационное поведение).

Для успешного освоения учебной дисциплины, студенты должны **владеть** следующими знаниями, компетенциями:

- о сущности организации и организационного поведения, факторах, влияющих на поведение индивидов, групп, организаций;
- о сущности управления и ключевых функциях менеджмента для управления предприятием;
- о психологических, социально- психологических и социологических методах изучения персонала и воздействия на него;
- об основных функциях управления персоналом - отборе и найме, адаптации, сохранении, мотивации и стимулировании, и способах планирования такой деятельности;
- о бизнес - процессах, способах их оценки и способах их инжиниринга (реинжиниринга) и конкретных стратегиях организационных изменений.

Дисциплина состоит из четырёх разделов и включает в себя элементы психологии (общей, социальной, инженерной и организационной психологии), менеджмента, теории организации, организационного поведения, а также отдельные вопросы касающиеся командообразования в проектах. В рамках дисциплины рассматриваются основные социально -психологические школы, организационные подходы, феномены и методы управления группой, методы и приемы межличностных коммуникаций.

Усвоение базовых положений учебной дисциплины предполагает сочетание как аудиторных (лекционных) и семинарских занятий, так и самостоятельной деятельности студентов по изучению учебной и научной литературы, подготовки выступлений, участию в групповых дискуссиях (как в рамках командной проектной работы, так и в интерактивном он-лайн формате), выполнению аналитического домашнего задания, анализа реальных ситуаций взаимодействия в рамках выполнения командных проектов. В ходе всего процесса обучения применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (семинары в диалоговом режиме, дискуссии, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, тренинговые упражнения, групповые дискуссии, отчёты о результатах работы студенческих исследовательских групп) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Семинарские занятия предполагают сочетание закрепления лекционного материала с прикладным характером заданий, направленных на проведение параллелей изучаемых тем с деятельностью программного инженера, и формирования системных компетенций. Отличительной чертой семинарских занятий является развитие навыков получения и предоставления обратной связи с целью совершенствования навыков взаимодействия.

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем в процессе реальной организационной практики.

При успешном освоении дисциплины студентам засчитывается 6 кредитных единиц. В приложение к диплому вписывается название дисциплины.

## 5. Тематический план учебной дисциплины

№	Название раздела	Всего часов	Аудиторные часы			Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	Практические занятия	
<b>Раздел I. «Метапрограммы лидерства и управления»</b>						
1	Тема 1. Управленческая антропология и человековедческие технологии	10	2		2	6
2	Тема 2. Управленческая деятельность в системе бизнеса	10	2		2	6
3	Тема 3. Самосознание менеджера как лидера	12	2		2	8
	Тема 4. Профессиональные навыки	18	2		4	12



4	управленца.					
<b>Итого по разделу</b>		<b>50</b>	<b>8</b>		<b>10</b>	<b>32</b>
<b>Раздел II «Лидер и человеческий потенциал организации»</b>						
5	Тема 5. Сущность и проблемы лидерства	20	4		4	12
6	Тема 6. Личность в организационном окружении	16	2		4	10
7	Тема 7. Типы людей в бизнесе (организации, проекте)	12	2		2	8
8	Тема 8. Управление индивидуальным поведением. Мотивация.	16	2		4	10
<b>Итого по разделу</b>		<b>64</b>	<b>10</b>		<b>14</b>	<b>40</b>
<b>Раздел III «Лидер и групповые процессы в организации»</b>						
9	Тема 9. Поведение групп в организации. Командообразование	14	2		4	8
10	Тема 10. Распределённое лидерство и команда	12	2		2	8
11	Тема 11. Конфликты в групповой деятельности	12	2		2	8
12	Тема 12. Управление поведением групп и команд	12	2		2	8
<b>Итого по разделу</b>		<b>50</b>	<b>8</b>		<b>10</b>	<b>32</b>
<b>Раздел IV «Организационные процессы в человеческом измерении»</b>						
13	Тема 13. Лидерские практики и коммуникации в организации	14	2		4	8
14	Тема 14. Самоорганизация и карьера лидера	12	2		2	8
15	Тема 15. Управление организационной культурой	14	2		4	8
16	Тема 16. Инновационные практики лидера	12	2		2	8
<b>Итого по Разделу IV:</b>		<b>52</b>	<b>8</b>		<b>12</b>	<b>32</b>
<b>Итого по дисциплине</b>		<b>216</b>	<b>34</b>		<b>46</b>	<b>136</b>

## 6. Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	1 год				Параметры
		1	2	3	4	
	Домашнее задание	*				Аналитическая работа
	Домашнее задание		*			Проект
Итоговый	Экзамен		*			Накопительная оценка

### 6.1. Критерии оценки знаний, навыков

Оценки по всем формам текущего, промежуточного и итогового контроля выставляются по 10-ти балльной шкале.

*Формы контроля:*

- Текущий контроль:
  - выполнение домашнего задания с подготовкой отчета и защитой презентации;
  - выполнение домашнего задания в виде проекта;
  - контроль работы студентов на практических занятиях;



– выступление с презентациями заданий/проектов на занятиях.

- Итоговый контроль: изучение дисциплины завершается сдачей экзамена.

В домашнее задание №1 включаются вопросы по темам Раздела 1, 2

Домашнее задание № 2 включают вопросы по темам Раздела 3,4.

Сроки проведения контрольных мероприятий определяются учебным планом и графиком учебного процесса.

Формы и сроки проведения контрольных мероприятий определяются учебным планом и графиком учебного процесса.

*Домашняя задание (Аналитическая работа).* Каждый студент самостоятельно анализирует ситуацию, описывает её и разрабатывает решение.

*Домашнее задание (проект).* Студенты в группах не более 3 человек участвуют в исследовательском проекте. Готовят и проводят презентацию о характеристике обозначенной им проблемы с привлечением методов и инструментов психологического, социально- психологического анализа. Оценка зависит от разработанности проекта, реалистичности и оригинальности предлагаемых мероприятий.

Текущий контроль в каждом модуле представляет собой совокупную оценку работы на семинарских занятиях и оценку за самостоятельные работы. Оценка за каждое семинарское занятие отражает правильность и полноту выполненного задания, активность участия студентов в групповых дискуссиях, подготовке тематических презентаций, в групповых и командных видах работы.

Промежуточный контроль представляет собой 1 домашнее задание(Аналитическую работу) в первом модуле, которое оценивается по 10-балльной шкале. Для сдачи домашнего задания устанавливаются нормативные сроки. За досрочную сдачу к базовой оценке за домашнее задание добавляется дополнительный балл, при сдаче домашних заданий после нормативных сроков сдачи от базового балла за работу вычитается штрафной балл. Студентам предлагается домашняя работа (проект) во втором модуле.

Итоговый контроль представляет собой экзамен в виде тестирования в конце изучения всей дисциплины.

Оценки по всем формам контроля выставляются по 10-ти балльной шкале по следующим критериям:

Форма контроля	Балл за задание				
	10 баллов	8-9 баллов	6-7 баллов	4-5 баллов	1-3 балла
Аналитическая работа	Включает анализ типовой ситуации с однозначными решениями. За каждое правильное решение присваивается один балл. Исходя из процентного соотношения правильных ответов к общему количеству вопросов в работе выставляется оценка по 10-ти балльной шкале.				
	10: 100 – 94,5%	9: 94,4 – 84,5% 8: 84,4 – 74,5%	7: 74,4 – 64,5% 6: 64,4 – 54,5%	5: 54,4 – 44,5% 4: 44,4 – 34,5%	3: 34,4 – 24,5% 2: 24,4 – 14,5% 1: 14,4 – 4,5%
Домашнее задание 1 (Проект)	Блестящее изложение материала. Демонстрация отличных навыков и знаний по теме.	Отличное изложение материала.	Изложение основных вопросов проблемы.	Изложение материала выступления с недостаточной степенью глубины.	Несоответствие проделанной автором работы заявленной теме.



Домашнее задание 2 (Презентация в группе)	Блестящее изложение материала выступления. Демонстрация отличных навыков презентации, свободное владение текстом, ответы на дополнительные вопросы.	Отличное изложение материала выступления. Правильные и полные ответы на дополнительные вопросы. Качественная презентация.	Изложение основных вопросов проблемы. Правильные и полные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрация хороших навыков представления материала.	Изложение материала выступления с недостаточной степенью глубины. Неправильные и/или неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрация основных навыков представления материала (плохо воспринимаемая презентация, плохая ориентация в теме, плохое владение текстом).	Несоответствие проделанной автором работы заявленной теме. Отсутствие навыков представления материала (плохо воспринимаемая презентация, плохая ориентация в теме, полное отсутствие владения текстом)
Экзамен	Экзамен в письменной тестовой форме, рассчитан на 100 минут. Тест включает в себя вопросы по всем темам дисциплины. За каждый правильно решенный вопрос присваивается один балл. Исходя из процентного соотношения правильных ответов к общему количеству вопросов в тесте, выставляется оценка по 10-ти балльной шкале.				
	10: 100 – 94,5%	9: 94,4 – 84,5% 8: 84,4 – 74,5%	7: 74,4 – 64,5% 6: 64,4 – 54,5%	5: 54,4 – 44,5% 4: 44,4 – 34,5%	3: 34,4 – 24,5% 2: 24,4 – 14,5% 1: 14,4 – 4,5%

## 6.2. Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает *текущую работу* студентов на семинарских и практических занятиях, при выполнении текущих заданий.

При определении оценки за текущую работу учитываются:

- Посещаемость занятий (за каждый пропуск без уважительной причины снимается балл из итоговой оценки).
- Участие в работе на практических занятиях и лекциях: активность в обсуждении, анализе решений, правильность ответов, обоснованность и эффективность предлагаемых решений (каждое выступление с правильным ответом, обоснованным решением поощряется баллом к оценке).
- Выполнение текущих проектов, заданий по темам текущих занятий, сроки, полнота и эффективность решений.
- Качество подготовки выступлений по выбранным темам (количество и объём использованных источников, полнота их изучения и представления, качество оформления отчёта и презентации).

Оценки за работу на семинарских и практических занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских и практических занятиях определяется перед промежуточным или итоговым контролем и называется - *О<sub>аудиторная</sub>*.

**Накопленная оценка** за текущий контроль учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$$O_{\text{накопленная}} = 2/3 * O_{\text{текущий}} + 1/3 * O_{\text{аудиторная}}$$

где  $O_{\text{текущий}}$  рассчитывается как взвешенная сумма всех форм текущего контроля, предусмотренных в РУП:

$$O_{\text{текущий}} = n_1 \cdot O_{\text{дз}} + n_2 \cdot O_{\text{к/р}} + n_3 \cdot O_{\text{дз}}$$

при этом  $n_1 = 0,3$ ,  $n_2 = 0,3$ ,  $n_3 = 0,4$ .





Способ округления накопленной оценки текущего контроля: арифметический.

**Результирующая оценка** за дисциплину рассчитывается следующим образом

$$O_{\text{результующая}} = 0,6 * O_{\text{накопленная}} + 0,4 * O_{\text{экз/зач}}$$

Способ округления накопленной оценки промежуточного (итогового) контроля в форме экзамена: арифметический.

На передаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

## 7.Содержание дисциплины

Раздел 1. Метапрограммы лидерства и управления

Тема 1.Управленческая антропология и человековедческие технологии.

Управление как профессиональная деятельность. Мировоззрение менеджера и навыки управления. Сущность и природа человека как основа управления людьми. Технологии работы с людьми. Технология индивидуальной работы с персоналом. Технология делового честолюбия. Технология обаяния. Технология формирования групп. Технология ортобиоза. Технология конфликта. Психологические особенности управленческой деятельности.

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Самостоятельная работа: 6 ч.

Распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента:

Подготовка к выступлению на семинаре- 2часа, самостоятельная работа со статьями -2ч.

Подготовка доклада: 2ч.

Возможные темы докладов:

1. Управленческое кредо лидера и особенности ментальных моделей.
2. Методология и методы исследования управленческой действительности.
3. Этические проблемы управленческих практик.

Литература:

Базовый учебник

1. Лютенс Ф. Организационное поведение. –М., Инфра-М. 1999. – 692 с.

Основная литература по теме 1

1. Айзенк Г., Айзенк М. Исследования человеческой психики: почему мы ведем себя именно так. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002
2. Анастаси Ф., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е межд. изд.– СПб.: Питер, 2001
3. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Наука, 1994.
4. Беляцкий Н.П. Менеджмент. Основы лидерства. – Минск: Новое знание, 2002

Дополнительная литература по теме 1

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2000.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пос. - М.: Флинта: МПСИ, 2000
3. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. - М.: Альпина Паблишер, 2003.
4. Каниц фон А. EQ.Управление эмоциями. – М.:ОМЕГА – Л: Smart Book, 2008.
5. Кови С.Кови. Семь навыков высокоэффективных людей. - М.: Вече-Персей-АСТ, 1997.
6. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях. М.: Вершина. 2004.
7. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 2001.
8. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта: Пер.с англ. М.: Альпина Паблишер, 2003.
9. Льюис Дж. Управление командой. Как заставить других делать то, что вам нужно. – СПб.: СПб.: Питер, 2004.



10. Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ. – СПб.: Речь, 2002
11. Менегетти А. Психология лидера. 3-е изд. – М.: Онтотпсихология, 2001
12. Мильнер Б.З. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации. - М., 2003.
13. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя. – СПб.: Речь, 2008.
14. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004.
15. Олпорт Г.В. Личность в психологии. – Москва:КСП+; СПб.: Ювента, 1998.
16. Паркинсон М. Каковы мы на самом деле? /Пер. с англ. – М.: ООО Издательство Питер, 2004.
17. Первин Л., Джон О. Психология личности: теория и исследования. – М.: Аспект Пресс, 2000.
18. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. – М.: Аспект-Пресс, 2000.
19. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. – СПб.: Изд-во «Речь», 2003.
20. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика. 2000.
21. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1999.
22. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб., Питер. 2008. – 286 с.

## Тема 2. Управленческая деятельность в системе бизнеса.

Организация и менеджеры. Функции управления. Природа труда управленца. Система зависимостей компании и их эволюция. Жизненный цикл компании и проблемы роста. Стили менеджмента (исполнитель, администратор, предприниматель, интегратор) и эффективные управленческие портфели на разных этапах жизненного цикла компании.

Модели организационного поведения и проектирования организации. Основные парадигмы управления людьми: от рабочей силы к человеческому капиталу. Возрастание роли человеческого фактора. Управленческий взгляд на человеческую природу. Стереотипы менеджера в отношении «человека работающего». Оценка стереотипов как модель управленческой деятельности.

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Самостоятельная работа: 6 ч.

Распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента:

Подготовка к выступлению на семинаре- 2часа, самостоятельная работа со статьями -2ч.

Подготовка доклада: 2ч.

Возможные темы докладов:

1. Модели организационного поведения и проектирования организации.
2. Основные парадигмы управления людьми.
3. Стереотипы менеджера в отношении «человека работающего».

Литература:

Базовый учебник

1. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М.: Дело, 2003

Основная литература по теме 2

1. Лютенс Ф. Организационное поведение, М.: Инфра – М, 1999.
2. Гринберг Дж.,Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: Вершина, 2004
3. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. М.: ПИТЕР, 2004.
4. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1999.
5. Рамперсад Х.Р. Универсальная система показателей деятельности. Как достигать результатов, сохраняя целостность. – М.: Альбина Бизнес Букс, 2004.
6. Друкер П., Макьярелло Дж. А. – Менеджмент - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010 -704с.
7. Дэн Кеннеди - Жесткий менеджмент. Заставьте людей работать на результат – М.,Издательство: Альпина Паблишер, 2012 - 292с.



8. Лири-Джойс Д. - Вдохновляющий менеджер – М. Издательство: Эксмо, 2009 – 352с.
9. Репин В.В., Елиферов В.Г. - Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов: Издательство: Манн, Иванов и Фербер, 2013 – 544с.
10. Скотт Беркун - Искусство управления IT-проектами - С –Пб. Издательство: Питер, 2008 - 202с.
11. Димитриева З. М. - Школа менеджмента. Книга практикующего руководителя и бизнес-тренера - СПб.: Речь, 2008 - 234с.
12. Том Демарко, Тимоти Листер - Человеческий фактор - успешные проекты и команды.-М., Издательство: Символ-Плюс, 2011-256с.
13. Ицхак Адизес - Стили менеджмента - эффективные и неэффективные.-М., Издательство: Альпина Бизнес Букс, 2009 -197с.

Дополнительная литература по теме 2

1. Бланчард К., Вэгхорн Т. Миссия возможного или как стать компанией мирового класса. – Челябинск: Урал Ltd., 1998.
2. Будон Г. Место беспорядка. Критика теорий социального изменения. – М.: Аспект-Пресс, 1998
3. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. – М.: Нипро, 2005
4. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: Вершина, 2004
5. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. – мл. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000.
6. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2000.
7. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пос. - М.: Флинта: МПСИ, 2000
8. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. - М.: Альпина Паблишер, 2003.
9. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001
10. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях. М.: Вершина. 2004.

Тема 3. Самосознание менеджера как лидера.

Самопознание менеджера как необходимое условие саморазвития и эффективной деятельности. Средства самопознания. Что нужно знать о себе управленцу: система ценностей, отношение к изменениям, межличностная ориентация, стиль мышления и коммуникаций, темперамент и психотип.

Практическое упражнение «4 фундаментальные мотивации» (по концепции А. Ленгле).

Практическое упражнение «Определите свои характеристики» (по Д. Каунту).

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Самостоятельная работа: 8 ч.

Распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента:

Поиск и реферирование литературы: 4ч.

Профессиональные и личностные тесты: 2ч.

Работа над составлением личного портрета компетенций: 2 ч.

Литература:



#### Базовый учебник

1. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1999

#### Основная литература по теме 3

1. Лютенс Ф. Организационное поведение, М.: Инфра – М, 1999.
2. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: Вершина, 2004
3. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. - М.: Вече-Персей-АСТ, 1997.
4. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М.: Дело, 2003
5. Плаус С. Психология оценки и принятия решения. – М.: Фили

#### Дополнительная литература по теме 3

1. Гришина Н.В. Психология конфликта – СПб: Питер, 2003.
2. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента – М.: Вильямс, 2004.
3. Как еще лучше ... управлять людьми. / Алан Баркер – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002-272 с.
4. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001-220 с.

#### Тема 4. Профессиональные навыки функциональной деятельности управленца.

Профессиональные навыки постановки целей. SMART формула и работа с ней. Баланс целей. Планка целей. Критерии эффективности целей. Профессиональные навыки планирования. Проблемы при планировании и подходы к планированию. Алгоритм планирования при решении оперативных задач. Управление временем.

Профессиональные навыки организации работы. Управление информационными каналами. Распределение и перераспределение функций и обязанностей. Оптимизация производственной среды. Работа с документами. Резолюции и резюме. Деловые письма.

Профессиональные навыки мотивации. Общий алгоритм выработки философии и практики мотивации. Мотивация как форма адаптивного менеджмента и инструмент реализации управленческих решений. Использование программ обогащения труда. Мониторинг систем мотивации.

#### Навык контроля и оценки.

- Контроль исполнительской дисциплины. Цели и функции оценки работника. Обратная связь: правила и приемы эффективного применения.
- Действия по оценке работника. Разработка оценочного инструментария. Способы оценки результатов деятельности работника.
- Деструктивное поведение работника. Характеристика трудных типов работников и работа с ними. Дисциплинарное воздействие и вопросы увольнения сотрудника.

Практическое упражнение: «Постановка целей» (по П. Смитсону).

Количество часов аудиторной работы: 6

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 12

Выполнение заданий по текущему контролю: 2

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2

Работа с видео –кейсами: 4

Учебный видеокейс: «Откуда берутся цели» (Решение: учебное видео).

Учебный видеокейс: «Планов громадье» (Решение: учебное видео).

Учебный видеокейс: «Гладко было на бумаге» (Решение: учебное видео).

Учебный видеокейс: «Мотивы наши главные активы» (Решение: учебное видео).

Учебный видеокейс: «Доверяй, но проверяй» (Решение: учебное видео).

Вопросы к семинару:

- 1) Требования к цели и её постановке.
- 2) Алгоритм планирования при решении оперативных задач.
- 3) Общий алгоритм выработки философии и практики мотивации.



#### 4) Деструктивное поведение работника.

Литература:

Базовый учебник:

1. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1999

Основная литература по теме 4.

1. Лютенс Ф. Организационное поведение, М.: Инфра – М, 1999.
2. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: Вершина, 2004
3. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. - М.: Вече-Персей-АСТ, 1997.
4. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М.: Дело, 2003
5. Плаус С. Психология оценки и принятия решения. – М.: Фили  
Дополнительная литература по теме 4.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта – СПб: Питер, 2003.
6. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента – М.: Вильямс, 2004.
7. Как еще лучше ... управлять людьми. / Алан Баркер – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002-272 с.
8. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001-220 с.

## Раздел II Лидер и человеческий потенциал организации.

### Тема 5. Сущность и проблемы лидерства.

Власть в организации. Власть принуждения. Власть компетенции. Власть авторитета. Власть поощрения. Власть должностного положения. Власть информации. «Валюта» влияния и способы реализации власти.

Понятие лидерства. Лидерство и менеджмент. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подход к лидерству. Исследования Курта Левина, Танненбаума и Шмидта, Блейка и Моутона. Теория трансформационного лидерства. Харизматическое лидерство Хауса. Теория атрибуции Кончера и Канунго. Теория я-концепции Шамира.

Модель случайного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Нормативная модель Врума-Йеттона – Яго. Критика идеализации лидерства. Заменители лидерства.

Лидеры – женщины. Кросс-культурные исследования лидерства.

Количество часов аудиторной работы: 8

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 12

Выполнение заданий по текущему контролю: 2

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:

лекция, рассмотрение кейсов: 4

Кейс - Лучшие практики: Лидер команды по разработке программного обеспечения (в российской и западной компании)

Сравнение кейсов и определение специфики лидерства в разных странах.

Психологический портрет успешного team lead'a (в российской или западной ИТ компании).

Лучшие HR-практики международных и российских ИТ-компаний.

Вопросы к практическому занятию:

- 1) Понятие лидерства и его отличие от менеджмента.
- 2) Традиционные концепции лидерства.
- 3) Современные представления о лидерстве и адаптационные возможности в России.
- 4) Особенности управленческих практик женщин-руководителей.

Литература:

Основная литература по теме 5:



1. Чанько А. Команды в современных организациях. С.337-390.
2. Fox J.R., Digital work in an analog world: Improving software engineering through applied psychology. Minneapolis: Studio City Media Endeavors, 2011. (Chapters 10, 12)
3. Whitehead, R. Leading a software team: A developers guide to successfully leading people & projects. Addison-Wesley, 2001. (Chapters 1, 2, 3, 4, 5, 8, 16, 17, 19, 21)

Дополнительная литература по теме 5:

1. Cantor, M. Software leadership: A guide to successful software development. Addison-Wesley, 2002. (Chapter 6)
2. Fitzpatrick, B.W., Collins-Sussman, B., Team geek: A software developer's guide to working well with others. O'Reilly, 2012.
3. Mantle, M.W., Lichty, R., Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing people and teams. Addison-Wesley, 2013. (Chapters 3, 4, 5, 6, 7)
4. Адаир Д. Джон Адаир о менеджменте и лидерстве. М.: "ЭКМО", 2007.
5. Адизес И. Идеальный руководитель. Альпина Бизнес Букс, 2007.
6. Архипенков С. Лекции по управлению программными проектами. М., 2009. [http://www.arkhipenkov.ru/resources/sw\\_project\\_management.pdf](http://www.arkhipenkov.ru/resources/sw_project_management.pdf)
7. Архипенков С. Руководство командой разработчиков программного обеспечения. Прикладные мысли. М., 2008.
8. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха. СПб: Питер, 2011.
9. Кухарчук А.М. Управление-менеджмент. Лидерство и руководство. Теоретические основы. Тесты. Издательство: Экоперспектива, 2011.
10. Лоуб М., Киндел С. Как стать лидером для "чайников" (Leadership for Dummies). 2007.
11. Стивен Р. Кови Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности (The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic). М.: «Альпина Паблишер», 2012.
12. [http://www.arkhipenkov.ru/resources/sw\\_team\\_management.pdf](http://www.arkhipenkov.ru/resources/sw_team_management.pdf)

#### Тема 6. Личность в организационном окружении

Индивидуальное поведение и процессы. Модель индивидуального поведения и рабочих результатов MARS. Типы поведения. Личность, факторы формирования личности и их учет в деятельности управленца. Основные черты личности. Модель CANOE. Психологические особенности личности: локус контроля, самооценка, склонность к риску, маккивализм, консерватизм и др. Поведенческие типы А и В.

Ценности на рабочем месте. Почему возникают девиации. Треугольник мошенничества. Способы предотвращения девиантного поведения.

Эмоции и мнения. Оценочные суждения и удовлетворенность работой. Модель EVLN.

Отношения: содержание и динамика развития. Модель отношений. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. Три вида трансфера в отношения «руководитель-подчиненный».

Восприятие человеком окружения. Модель восприятия. Факторы влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Теория атрибуции.

Организационная справедливость и лояльность персонала. Дистрибутивная и процедурная справедливость.

Количество часов аудиторной работы: 6

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 10

Выполнение заданий по текущему контролю: 4

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии: лекция, рассмотрение кейсов



Вопросы к семинару:

- 1) Основные характеристики личности и их применение в управлении.
- 2) Психологические особенности подчинённых: что надо знать менеджеру?
- 3) Виды девиаций и способы их предотвращения в поведении персонала.
- 4) Опыт кросс- культурного взаимодействия членов команды.(кейс)

Литература:

Основная литература по теме 6:

1. Чанько А. Команды в современных организациях. С.168-184.
2. Fox J.R., Digital work in an analog world: Improving software engineering through applied psychology. Minneapolis: Studio City Media Endeavors, 2011. (Chapter 13)
3. Whitehead, R. Leading a software team: A developers guide to successfully leading people & projects. Addison-Wesley, 2001. (Chapters 12, 15, 19, 21)

Дополнительная литература по теме 13:

1. Kock, N., Virtual Team Leadership and Collaborative Engineering Advancements: Contemporary Issues and Implications. 2009.
2. Mantle, M.W., Lichty, R., Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing people and teams. Addison-Wesley, 2013. (Chapter 2)
3. Льюис Р.Д. Столкновение культур. Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей. М., Издательство: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
4. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента. М., Издательство: Дело, 2003.
5. Пивонова Н. Е. Кросскультурные коммуникации. Учебное пособие. СПб., 2008.
6. Ричард Р. Гестеланд Кросскультурное поведение в бизнесе. Днепропетровск: Баланс-клуб. 2003.
7. Таратухина Ю. В. Коммуникативные и образовательные технологии в контексте кросс-культурного взаимодействия. Мн.: Экоперспектива, 2011.
8. Трахтенгерц Э.А. Компьютерная поддержка переговоров при согласовании управленческих решений. М.: Синтег, 2003.
9. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. 4 типа корпоративной культуры. М., Издательство: "Попурри", 2012.

Тема 7. Типы людей в бизнесе (организации, проекте).

Возникновение и развитие типологии. Личность и типологии. Типы индивидуального темперамента человека.

Психологические особенности разных типов личности. Экстраверты и интроверты. Интуитивный и сенсорный типы. Мыслительный и чувствующий типы. Решающий и воспринимающий типы. Индивидуально-психологические особенности (темперамент, характер, способности), влияющие на групповую деятельность. Особенности когнитивной сферы участников группы

Характеристика типологических профилей личности. Типология Майерс-Бриггс. Основные принципы типологии и их применения в диагностике персонала.

Психолингвистический анализ личности. Психолингвистические способы определения типа работника(тип референции, «процесс- результат», «процедуры - возможности», «стремление - избегание», «сходство-различие», «содержание – окружение», «одиночка – командный игрок – менеджер». Использование сильных сторон личности в командной деятельности программиста и ИТ-администратора.

Доминантные комплексы личности. Защитные механизмы личности и работа с ними.

Количество часов аудиторной работы: 4

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 8

Выполнение заданий по текущему контролю: 2

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2



Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:  
лекция, рассмотрение кейсов

Вопросы к практическому занятию:

- 1) Тестирование, анализ, оценка результатов по методике MBTI, Адизеса, Шмишека и др.
- 2) Составление психологического портрета типичного программного инженера факультета.
- 3) Определение личностных особенностей студентов- программистов.
- 4) Сравнение портрета студента с типовым представлением о программисте.

Литература:

Основная литература по теме 7:

1. Fox J.R., Digital work in an analog world: Improving software engineering through applied psychology. Minneapolis: Studio City Media Endeavors, 2011. (Chapter 2)
2. Майерс П., Майерс И. У каждого свой дар. MBTI: определение типов. М.: Бизнес-психология, 2010.

Дополнительная литература по теме 7:

1. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности: Учебное пособие для вузов. М., 2001.
2. Берд П. Тайм-менеджмент. Планирование и контроль времени. - М., 2004.
3. Бернс Э. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986.
4. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2008.
5. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. СПб., 2000.
6. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. - М., Смысл, 2009.
7. Межличностное общение / Сост. и общ. ред. Н.В. Казариновой, В.М. Погольши. СПб., 2001.
8. Практикум по психологии состояний / под ред. А.О. Прохорова. – СПб.: Речь, 2004.
9. Mantle, M.W., Lichty, R., Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing people and teams. Addison-Wesley, 2013. (Chapters 1, 6, 7)
10. Архипенков С. Руководство командой разработчиков программного обеспечения. Прикладные мысли. М., 2008. [http://www.arkhipenkov.ru/resources/sw\\_team\\_management.pdf](http://www.arkhipenkov.ru/resources/sw_team_management.pdf)

Тема 8. Управление индивидуальным поведением. Мотивация.

Управление мотивацией сотрудников. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии. Комплексный подход к мотивации работников. Материальные и нематериальные стимулы.

Развитие человеческих ресурсов организации. Программы адаптации персонала. Карьера: типы, этапы. Развитие карьеры. Планирование карьеры.

Управление лояльностью. Мотивация содержанием работы.

Управление стрессом. Диагностика стресса. Индивидуальные методы управления стрессом. Организационные стратегии управления стрессом.

Аксиомы, отражающие значимость индивида для эффективной организации. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса.

Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теория «достижения-власть» Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Модель ERG К. Альдерфера.

Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Типы и графики подкреплений. Теория ожидания. Модель Портера-Лоулера. Теория справедливости.

Теория внутренних побуждений П. Лоуренса и Н.Нориа. Мемы Мак Грегора. Мотивация через постановку цели.

Количество часов аудиторной работы: 6

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 10

Выполнение заданий по текущему контролю: 4





Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:  
лекция, рассмотрение кейсов

Вопросы к практическому занятию:

- 1) Тестирование, анализ, оценка результатов по методике MBTI, Адизеса, Шмишека и др.
- 2) Составление психологического портрета типичного программного инженера факультета.
- 3) Определение личностных особенностей студентов-программистов.
- 4) Сравнение портрета студента с типовым представлением о программисте.

Основная и дополнительная литература

1. Айзенк Г., Айзенк М. Исследования человеческой психики: почему мы ведем себя именно так. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002.
2. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Методики построения мотивационного профиля персонала и разработки положения о стимулировании персонала // Кадры предприятия. - 2002. - №8, 46-54 сс.
3. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление // Личность, культура, общества. -2006. - №3, 223-233 сс.
4. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (часть 2) // Личность, культура, общества. -2006. - №4, 123-133 сс.
5. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: Вершина, 2004
6. Кабанов В.Н. и др. Сбалансированный механизм мотивации персонала / Стерхова Н.Г., Кириллова Н.В. // Экономика. - 2010. - №10, 144-150 сс.
7. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. - М.: Вече-Персей-АСТ, 1997.
8. Лютенс Ф. Организационное поведение, М.: Инфра – М, 1999 г.
9. Ричи Ш. и Мартин П. Управление мотивацией // М: ЮНИТИ ДАНА. - 2004. Холлифорд С. и Уиддет С. Мотивация. Практическое руководство для менеджеров // М.: ГИППО. - 2008
10. Шапиро Д. Мотивационный механизм. – СПб.: Питер, 2004
11. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. М.: ПИТЕР, 2004.
12. Austin W.G., Worchel S. The Social Psychology of Intergroup Relations. Belmont, CA: Wadsworth, 1979.
13. Cashman K. Leadership from the Inside Out. - Provo, UT: Executive Excellence Publishing, 2001.
14. French W.L., Bell C.H, Jr. Organization Development. 5th ed. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1995.
15. Adams J.S. Toward an Understanding of Equity // Journal of Abnormal and Social Psychology. - 1963. - Vol. 67, 422-436 pp.
16. Alderfer C.P. An Empirical test of a New Theory of Human Needs // Organizational Behavior and Human Performance. - 1969. - Vol. 4, 142-175 pp.
17. Atkinson J.W. A Theory of Achievement Motivation // Krieger Pub Co. - 1974. - 404 p.
18. Benabou R. and Tirole J. Intrinsic and Extrinsic Motivation // The Review of Economic Studies. - 2003. - Vol. 70. No. 3 pp. 489-520
19. Burgess S. and Metcalf P. The Use of Incentive Schemes in Public and Private Sector: Evidence From British Establishment // CMPO Working Paper Series. 1999.
20. Desai S. Adults Behave Better When Teddy Bears Are in the Room // Harvard Business Review - 2011. - № 8
21. Grepperud S. Medical Errors: Getting the Incentives Right // International Journal of Health Care Finance and Economics. - 2005. - No 5, 307-326 pp.
22. Gunkel M., Lusk E.J., Wolff B. Country-Compatible Incentive Design // SBR. - 2009. - July, 290-309 pp.
23. Herzberg F.A. The Motivation to Work // Transaction Publishers. - 1993. - 180 p.
24. Locke E.A., Latham G.P. What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for The Twenty-First Century // Academy of Management Review. - 2004. - Vol. 29, No 3, 388-403pp.



## Раздел II. «Лидер и групповые процессы в организации»

### Тема 9. Поведение групп в организации. Командообразование.

Определение понятий: групповая динамика в профессиональной ИТ деятельности. Особенности проектов в программной инженерии. Человеческий фактор в разработке ПО. Группа в центре внимания программных инженеров.

Понятие группы в социальной психологии. Критерии принадлежности группе. Виды групп. Определения команды. Внутренние и внешние признаки команды. Виды команд. Признаки эффективной команды. Группа и команда: сходства и различия. Примеры групповой и командной работы. Переход от группы к команде.

Определение понятий развитие команды (Team Development) и формирование команды. командообразование (Team Building). Соотношение индивидуальной и групповой работы. «Пирамиды» индивидуальных и групповых потребностей. Динамика группового развития Б.Такмена: Forming – Storming – Norming – Performing – Adjourning. Концепция группового развития Дж.Катценбаха и Д.Смита: Рабочая группа – Псевдокоманда – Потенциальная команда – Реальная команда – Высокоэффективная команда. Построение команды, командообразование, повышение групповой /командной сплоченности в компаниях в сфере ИТ (примеры).

Количество часов аудиторной работы: 4

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 8

Выполнение заданий по текущему контролю: 2

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:  
лекция, рассмотрение кейсов

Вопросы к семинару:

- 1) Проблемы в формировании команды проекта разработки ПО
- 2) Роль СЮ (Chief Information Officer) в управленческих командах в сфере ИТ

Литература:

Основная литература по теме 9:

1. Чанько А. Команды в современных организациях. С.39-65, 99-132
2. Fox J.R., Digital work in an analog world: Improving software engineering through applied psychology. Minneapolis: Studio City Media Endeavors, 2011. (Chapter 7)
3. Whitehead, R. Leading a software team: A developers guide to successfully leading people & projects. Addison-Wesley, 2001. (Chapters 15, 22, 23, 27, 28)

Дополнительная литература по теме 9:

1. Fitzpatrick, B.W., Collins-Sussman, B., Team geek: A software developer's guide to working well with others. O'Reilly, 2012.
2. Mantle, M.W., Lichty, R., Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing people and teams. Addison-Wesley, 2013. (Chapter 5)
3. Архипенков С. Руководство командой разработчиков программного обеспечения. Прикладные мысли. М., 2008.
4. Маргерисон Ч.Дж. "Колесо" командного управления: Путь к успеху через систему управления командой. 2004.

### Тема 10.

Количество часов аудиторной работы: 4

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 8

Выполнение заданий по текущему контролю: 2

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4



Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:  
лекция, рассмотрение кейсов

Вопросы к практическому занятию:

- 1) Характеристики ролей по Морено, Базарову, Адизесу.
- 2) Проявление командных ролей (по Р.М. Белбину) в практике командной разработки.
- 3) Определение ролевого набора группы (тестирование)
- 4) Ролевая инженерия (создание команды ИТ проекта)

Литература:

Основная литература по теме 4:

1. Чанько А. Команды в современных организациях. С.68-71.
2. Fox J.R., Digital work in an analog world: Improving software engineering through applied psychology. Minneapolis: Studio City Media Endeavors, 2011. (Chapter 11)
3. Whitehead, R. Leading a software team: A developers guide to successfully leading people & projects. Addison-Wesley, 2001. (Chapters 12, 15, 16, 17, 28)

Дополнительная литература по теме 10:

1. Fitzpatrick, B.W., Collins-Sussman, B., Team geek: A software developer's guide to working well with others. O'Reilly, 2012.
2. Mantle, M.W., Lichty, R., Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing people and teams. Addison-Wesley, 2013. (Chapters 5, 6)
3. Белбин Р.М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. 2003.
4. Маргерисон Ч.Дж. "Колесо" командного управления: Путь к успеху через систему управления командой. 2004.

Тема 11. Социально – групповые эффекты. Конфликты в групповой деятельности.

Социально – групповые эффекты групповой деятельности и межличностного восприятия. Идентификация, рефлексия, эмпатия в групповых процессах. Эффекты межличностного восприятия: «ореола», «первичности» и «новизны». Содержание и значение стереотипизации. Роль социальной установки при формировании первого впечатления о человеке. Интерпретация причин поведения другого человека - феномен каузальной атрибуции. Структура атрибутивного процесса; виды атрибуции (Г. Келли); атрибуция ответственности; место атрибуции в межличностном восприятии.

Эмоциональная сторона межличностного восприятия - феномен аттракции. Симпатия, дружба, любовь как различные уровни аттракции. Эффект социальной фасилитации (ингибации). Эффект структурного и функционального вида: «принадлежность к группе», эффект Рингельмана, сдвиг риска, эффект «синергии». Эффект «группомыслия». Эффект «конформизма». Эффект «моды» (подражания). Эффект «ореола». Эффект «группового фаворитизма». Эффект «группового эгоизма». Эффект «маятника». Эффект «волны». Эффект «пульсара». Эффект «бумеранга». Аут – эффекты в группе. Эффект «мы — они». Значение эффектов для планирования, проектирования, организации контроля групповой деятельности.

Феномен группового давления. Феномен конформизма. Групповая сплоченность. Психологический климат. Психологическая совместимость в группе. Феномен межгруппового взаимодействия.

Типы взаимодействия: кооперация и конкуренция. Психологическое содержание кооперации. Формы и уровни конкурентного взаимодействия; продуктивная конкуренция.

Проблема конфликта в проектной деятельности. Продуктивные и деструктивные конфликты. Структура конфликта. Виды конфликтов. Способы разрешения конфликта. Психологическое содержание переговорного процесса и достижения компромисса.

Количество часов аудиторной работы: 4

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 8

Выполнение заданий по текущему контролю: 2



Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:  
лекция, рассмотрение кейсов

Вопросы к семинару:

- 1)Эффекты группового решения: феномен «сдвига риска», эффект поляризации.
- 2)Факторы ошибочных групповых решений; феномены «группомыслия», слома бюрократических преград, «командной влюбленности»,
- 3)Межгруппового восприятия: феномены «внутригруппового фаворитизма» и «внегрупповой враждебности».
- 4) Межгрупповые отношения: стереотипы и стереотипизация, межэтническая толерантность. мультикультуральность.
- 5)Влияние групповых эффектов на развитие групп и команд в сфере ИТ.
- б) Способы разрешения конфликта в команде ИТ-проекта

Литература:

Основная литература по теме 3:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2002. (Главы 2, 3, 4).
2. Fox J.R., Digital work in an analog world: Improving software engineering through applied psychology. Minneapolis: Studio City Media Endeavors, 2011. (Chapters 7, 8)

Дополнительная литература по теме 3:

1. Дуаз У., Московичи С. Групповые решения / Социальная психология / Под ред. С. Московичи. - М., 2007.
2. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. - М., 2001.
3. Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию. - М., 1999.
4. Левин Дж., Жданюк Б. Конформизм и подчинение / Социальная психология / Под ред. С. Московичи. - М., 2007.
5. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. - М., 2004.

Тема 12. Управление поведением групп и команд

Формирование облика команды. Совместное решение проблем. Способы принятия решений командой: консенсус, голосование, делегирование, автократия.

Методы управления рациональными конфликтами. Стратегия управления иррациональным конфликтом. Стили урегулирования конфликта: посредничество, арбитраж, контроллинг, примирение, устранение, переговоры, интегральный метод решения конфликта. Инструменты решения конфликта.

Групповые упражнения на взаимодействие и принятие решений, групповые и индивидуальные упражнения на преодоление препятствий и решение задач(тренинг).

Упражнение на навыки конструктивного взаимодействия в коллективе.

Разработка важных для компании предложений и идей (на материале тренинга).

Количество часов аудиторной работы: 4

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 10

Выполнение заданий по текущему контролю: 4

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 6

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:  
лекция, рассмотрение кейсов

Литература:

Основная литература по теме 12:

1. Чанько А. Команды в современных организациях. С.288 – 297.
2. Галинская И.Л. Компьютерная этика, информационная этика, киберэтика:  
<http://ilgalinsk.narod.ru/articles/competh.htm>Дополнительная литература по теме 3:



3. Аверченкова Е.Э. Этические проблемы использования информационных технологий в бизнесе // Информационная экономика и динамика переходных процессов. Москва – Барнаул, 2003. <http://www.econ.asu.ru/lib/sborn/infec2003/pdf/19.pdf>
4. Манжуева О.М. К вопросу об информационной этике // Известия Томского политехнического университета. Вып. 6, №316, 2010. С. 176-179. <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-informatsionnoy-etike>
5. Таратухина Ю. В. Деловая коммуникация в сфере информационных технологий. М., 2011. [http://www.hse.ru/pubs/lib/data/access/ram/ticket/41/1408806897b32835806512dcedbbcb5fdb01d0097e/Taratuhina\\_10\\_02\\_2011\\_.pdf](http://www.hse.ru/pubs/lib/data/access/ram/ticket/41/1408806897b32835806512dcedbbcb5fdb01d0097e/Taratuhina_10_02_2011_.pdf)
6. Этическая хартия руководителей ИТ-компаний. Ассоциация компьютерных и информационных технологий. <http://www.apkit.ru/board/charter/index.php>
7. Мюллер А.П., Кизер А. Организационная коммуникация. Структуры и практики. 2005.
8. Снетков В. М. Психология коммуникации в организациях. СПб., 2000.
9. Скотт Беркун - Искусство управления IT-проектами - С –Пб. Издательство: Питер, 2008 - 202с.

#### Раздел IV « Организационные процессы в человеческом измерении»

##### Тема 13. Лидерские практики и коммуникации в организации.

Совещание: определение и стадии. Виды деловых совещаний и стили их проведения. Структура совещания и правила проведения. Управление участниками совещания. Методы принятия групповых решений: консенсус, основное правило, последнее слово, консультация, авторитетная позиция, элитная группа. Роли участников совещания. Совещания в XP. SCRUM-совещания. Метод «Канбан» в ИТ.

Презентация: подготовка, выработка концепции, структура выступления, организация материала, выбор аргументов, визуальный ряд. Проведение презентации. Правила работы с аудиторией. Фактор убедительности аргументации. Фактор времени. Заключение. Формы и методы воздействия на аудиторию. Технические средства презентации.

Виды собеседования. Особенности проведения интервью при приеме на работу и увольнении. Приемы и стили проведения интервью. Оценка личностных качеств (кейс-стади, проблемные ситуации, проективные вопросы, лингвистический анализ речи). Аттестационное собеседование. Дисциплинарная и корректирующая беседа.

Основные виды устных деловых коммуникаций. Основные виды переговоров. Подготовка и процесс переговоров. Условия и стадии ведения переговоров. Стили ведения переговоров. Техника переговоров: позиция, стратегия, интересы, информационная матрица, коммуникации. Тактика переговоров: общие заявления, повестка дня, обмен информацией, критика, аргументация, последнее предложение, анализ переговоров. Взаимодействие с клиентами. Типы клиентов и продавцов. Продажи по SPIN. Взаимодействие с клиентом на этапах жизненного цикла разработки ПО. Передача информации. Правило аргументации. Нейтрализация манипуляций. Принятие решения и завершение беседы. Конфликт на переговорах. Картография конфликта.

Виды интервью при трудоустройстве. Телефонное интервью. Наиболее часто задаваемые вопросы, подготовка к очному интервью. Резюме соискателя в сфере ИТ. Особенности проведения интервью при приеме на работу. Приемы и стили проведения интервью. Оценка личностных качеств (кейс-стади, проблемные ситуации, проективные вопросы, лингвистический анализ речи).

Количество часов аудиторной работы: 6

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 16

Выполнение заданий по текущему контролю: 4

Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 10

Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии: лекция, рассмотрение кейсов



Вопросы к практическому занятию:

- 1) Роль и правила проведения совещаний в agile технологиях разработки ПО (SCRUM, XP)
- 2) Коммуникации в agile подходах: сравнение SCRUM и Kanban
- 3) Сравнение межличностных коммуникаций в различных видах программирования (экстремальное, парное, последовательное)
- 4) Практика: проведение рабочего совещания, проведения интервью при трудоустройстве.
- 5) Особенности переговорного процесса при разработке ПО.
- 6) Типы клиентов и способы работы с ними.
- 7) Работа с агрессией в «жестких» переговорах.
- 8) Манипуляции в переговорах: вскрыть – уклониться - победить.

Литература:

Основная литература по теме 13:

1. Чанько А. Команды в современных организациях. С.298-321.
2. Whitehead, R. Leading a software team: A developers guide to successfully leading people & projects. Addison-Wesley, 2001. (Chapters 4, 5, 6, 7)

Дополнительная литература по теме 5:

1. Fitzpatrick, B.W., Collins-Sussman, B., Team geek: A software developer's guide to working well with others. O'Reilly, 2012.
2. Mantle, M.W., Lichty, R., Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing people and teams. Addison-Wesley, 2013. (Chapters 3, 4)
3. Таратухина Ю. В. Деловая коммуникация в сфере информационных технологий. М., 2011.
4. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. М., 2005.
5. Дружинин А.Е., Замулин А.Л. Тренинг продаж. — СПб.: Речь, 2002. — 224 с.
6. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления – Ростов н/Д: «Феникс», 2001 – 512 с.

Тема 14. Самоорганизация и карьера лидера

Динамика профессионального развития. Стартовые условия и факторы, обеспечивающие успешность карьеры. Принятие карьерных решений. План развития карьеры. Диагностика способности к развитию. Приемы предупреждения и преодоления профессиональной стагнации. Индикаторы и типы личностного регресса в управленческой деятельности.

Ключевые линии развития профессионализма в управленческой деятельности. Способы предотвращения карьерных «крушений»: порядок смены акцентов в реализации управленческих функций; изменение динамики навыков взаимодействия и общения; интеллектуальные средства деятельности.

Стрессы в работе руководителя. Сущность стресса и фрустраций. Типичные причины стресса на работе. Стрессогенные факторы в организации. Основные виды стресса: синдром эмоционального выгорания, синдром хронической усталости. Способы борьбы со стрессом.

Профессиональные деформации личности и их преодоление: демонстративность, ролевой экспансионизм, дидактичность, консерватизм, доминантность, социальное лицемерие, поведенческий трансфер. Способы преодоления деформаций.

Эмоциональный интеллект и интуиция руководителя.

Практическое упражнение: «Профилактика сгорания» (по Ф. Бурнарду).

Эффективный самоменеджмент. Основные концепции управления временем. Стресс нехватки времени. Техника планирования личного времени. Матрица Эйзенхауэра ABC – анализ. Причины потерь времени. Правила планирования рабочего дня. Делегирование как основа экономии времени.

Количество часов аудиторной работы: 4

Общий объем самостоятельной работы и распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента: 10

Выполнение заданий по текущему контролю: 4



Подготовка к семинарским и практическим занятиям: 4

Подготовка презентаций: 2

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемые учебные технологии:  
лекция, рассмотрение кейсов

Литература:

Основная литература по теме 14:

1. Чанько А. Команды в современных организациях. С.298-321.
2. Whitehead, R. Leading a software team: A developers guide to successfully leading people & projects. Addison-Wesley, 2001. (Chapters 6, 26, 28, 40)

Дополнительная литература по теме 14:

1. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления – Ростов н/Д: «Феникс», 2001 – 512 с.
2. Mantle, M.W., Lichty, R., Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing people and teams. Addison-Wesley, 2013. (Chapters 3, 4, 5)
3. Таратухина Ю. В. Деловая коммуникация в сфере информационных технологий. М., 2011.
4. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. М., 2005.
5. Дружинин А.Е., Замулин А.Л. Тренинг продаж. — СПб.: Речь, 2002. — 224 с.

Тема 15. Управление организационной культурой

Понятие организационной культуры. Место организационной культуры в культурной структуре. Национальная культура. Модель Ховстеде. Структура организационной культуры по Э. Шайну. Классификация организационной культуры. Типологии организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры.

Изменение организационной культуры. Варианты изменения поведения в рамках изменений организационной культуры. Корпоративные университеты.

Количество часов аудиторной работы: 6 ч.

Самостоятельная работа: 12 ч.

Распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента:

- Подготовка к выступлению на семинаре, самостоятельная работа со статьями: 6ч.
- Подготовка к работе с кейсом: 4ч.

Семинар: Организационная культура предприятия

Вопросы для обсуждения:

1. Место организационной культуры в структуре культурного пространства социальных общностей
2. Организационная культура: динамика и проблема управляемости.
3. Основные модели изучения организационной культуры.
4. Диагностика организационной культуры.
5. Субкультуры и контркультуры.
6. Изменение организационной культуры

Основная и дополнительная литература по теме:

1. Bashkirova E.I. Transformation of the Values of Russian Society // Russian Social Science Review, vol. 44, no. 1, Jan-Feb 2003, P. 4-22
  - a. Gorshkov M.K. The Sociological Measurement of the Russian Mentality // Sociological Research, vol. 49, no. 1, Jan–Feb 2010, P. 15–40
  - b. Inglehart R. etc. Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values / R. Inglehart, W.E. Baker // ABI/INFORM Global. 2000. Feb 65, 1, P. 19-51
2. Knutsen O. The Priorities of Materialist and Post-Materialist Values in the Nordic Countries - a Five-Nation Comparison // Scandinavian Political Studies. September 1989. Volume 12, Issue 3, P. 221-243
3. Андреевкова А.В. Постматериалистические и материалистические ценности в России // Социологические исследования, 1994, № 11. С. 73-81



4. Аузан А.А. и др. Культурные факторы модернизации / А.А Аузан, А.Н. Архангельский, П.С. Лунгин, В.А. Найшуль. Стратегия 2020, интернет ресурс <http://www.strategy-2020.ru/>
5. Бабаков В.Г. и др. Национальное сознание и национальная культура / В.Г. Бабаков, М. Семенов. Институт философии РАН. М., 1996.
6. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика и система ценностей россиян // Социологические исследования. 2001. № 1. С. 57-62
7. Бекарев А.М. и др. Организационная культура как многомерный феномен / А.М. Бекарев, Г.С. Пак. Личность. Культура. Общество. 2011. Т. 13. Вып. 1 (61-62). С. 120-126
8. Варлина Ю. Особенности национального дауншифтинга / Журнал «Harvard Business Review Russia» №12 – М., 2007
9. Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 2003, № 3. С. 53-64
10. Ерасов Б.С. Социальная культурология // Аспект Пресс. М., 2000.
11. Зуева Т.В. и др. Русский фольклор / Т.В. Зуева, Б.П. Кирдан. Флинта: Наука. М., 2002.
12. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001
13. Кравченко А.И. Культурология // Академический проспект. М., 2003.
14. Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Институциональная экономика: учебно-методическое пособие. В 2-х частях. — М.: ГУ-ВШЭ, 2000.
15. Лакаева Н.В. и др. Культурология: учебно-методический комплекс / Н.В. Лакаева, А.А. Вилкова. Ульяновский государственный технический университет. Ульяновск, 2003.
16. Латова Н.В. и др. Вестернизируется ли ментальность молодых россиян? (анализ по методике Г.Хофштеда) / Н.В. Латова, Ю.В. Латов. Материал Международной научной конференция ГУ-ВШЭ по проблемам развития экономики и общества, интернет ресурс <http://www.hse.ru>
17. Лебедева Н.М. и др. Культура как фактор общественного прогресса / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко. Юстицинформ. М., 2009.
18. Наумов О.Н. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на ведение бизнеса) // История управленческой мысли (материалы конференции).- М., 1998. № 3. С. 70-103
19. Санжаревский И.И. и др. История, методология и техника исследования проблем общества и личности в социологии / И.И. Санжаревский, В.А. Титаренко. Изд-во ОГУП «Тамбовская типография «Пролетарский светоч». Тамбов, 2002.
20. Солонин Ю.Н. и др. Введение в культурологию / Ю.Н. Солонин, Е.Г. Соколов. СПб., 2003.
21. Солонин Ю.Н. и др. Культурология / Ю.Н. Солонин, М.С. Каган. Высшее образование. М., 2005. 566 с.
22. Столяров Д.Ю. и др. Культурология / Д.Ю. Столяров, В.В. Картунов. М., 1998. 102 с.
23. Флиер А.Я. Культурология для культурологов // Академический проект. М., 2000
24. Шайн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование. – СПб.: Питер, 2002
25. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. М.: ПИТЕР, 2004.
26. Шварц Ш. Культурные ценностные ориентации: природа и следствия национальных различий // Психология. Журнал Высшей Школы Экономики. 2008, Т.5, №2. С. 37-67
27. Ясин Е.Г. Новая эпоха старые тревоги: Экономическая политика // Новое издательство. М., 2004. 452 с.

#### Тема 16. Инновационные практики лидера.

Изменения в организации: типы, характеристика. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. Управление нововведениями в организации. Методы осуществления изменений. Этапы изменений по К. Левину. Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. При-





чины организационного сопротивления. Стереотипы как вид психологических охранительных механизмов. Методы преодоления организационного сопротивления. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением. Классификация сотрудников по их отношению к изменениям. Агенты перемен.

Концепции организационного развития. Модель Л. Грейнера. Методы организационного развития. Инновационные подходы и методы организационного развития. Промежуточные и результирующие переменные. Положительные и отрицательные стороны организационного развития.

Количество часов аудиторной работы: 2 ч.

Самостоятельная работа: 4 ч.

Распределение самостоятельной работы для разных видов подготовки студента:

- Подготовка к выступлению на семинаре, самостоятельная работа со статьями: 3ч.
- Подготовка к работе с кейсом: 1ч.

## 8.Образовательные технологии

В рамках лекционных занятий используются включения с интерактивным общением и просмотром видеофрагментов, интерактивные опросы, разнообразные педагогические приемы активизации познавательной активности студентов. На семинарских занятиях используются презентации, групповая работа и проектная деятельность, обсуждение, деловые игры, проведение дебатов, разбор кейсов и деловых ситуаций.

### 8.1. Методические рекомендации преподавателю

Методология процесса обучения строится на следующих принципах:

- *целевой ориентации*, предполагающей ориентацию студентов на формирование навыков управленческой и профессиональной деятельности;
- *последовательного дополнения*, предполагающий последовательные включения новых понятий, правил, методов, техник в уже сформированную ранее модель профессиональной деятельности;
- *практической направленности* процесса обучения, которая предполагает обязательное закрепление теоретического материала упражнениями, кейсами, деловыми играми, построенными на практике управленческой деятельности российских и зарубежных предпринимателей;
- *интерактивности* процесса обучения, который опирается на использование современных методов обучения, путём прямой обратной связи со слушателями через использование деловых игр, презентаций, «круглых столов», тестирования.

Программа курса предусматривает *лекционные вставки* по основным теоретическим вопросам, ключевым методам исследовательской деятельности, приемам работы программиста в команде.

В ходе лекционного курса каждая тема раскрывается с применением презентационных материалов. Исходя из отпущенных часов, не допускается ситуация, когда та или иная тема, совершенно не охватывается в лекционном курсе. Поэтому, теоретические проблемы, рассмотренные в лекциях, рассматриваются и на практических занятиях и в процессе обучения с применением дистанционных форм.

Логика практических занятий согласовывается со структурой лекционного курса, в них отражаются основные понятия темы.

В практической части занятий используются разнообразные формы обучения - «*круглый стол*», *работа в малых группах, презентации, групповые дискуссии, кейс-метод, решение ситуационных задач с последующим обсуждением.*

Организация мини - «*круглых столов*» по наиболее актуальным вопросам, выявленным в ходе занятия, предполагает самостоятельную индивидуальную работу слушателя, а именно – формулирование вопросов и участие в их обсуждении.

*Работа над кейсами и практическими заданиями* осуществляется в группе и предусматривает следующую логику:



- изучение описания проблемы и отбор релевантной информации в соответствии с заданием;
- активная работа в группе с целью генерирования нескольких альтернативных решений;
- анализ выбранных альтернатив и обоснование наиболее удовлетворительного решения;
- презентация своего решения перед всеми слушателями и ответы на вопросы.

В конце занятия преподаватель обязательно подводит краткие итоги и раскрывает решение кейса.

Практические занятия в виде *деловой игры* предусматривают освоение управленческих умений каждым слушателем программы. В этом случае коррекция процесса и контроль результатов деятельности осуществляется с помощью экспертов – наблюдателя – студентов, обладающих аналитическим инструментарием. В процессе одной темы каждый студент имеет возможность участвовать в разнообразных формах активности и в качестве исполнителя ролей в деловых играх, и в качестве эксперта-наблюдателя.

*Презентации* являются способом самостоятельной работы студента над конкретной учебной и практической проблемой, показывающим способности студента к отбору и оценке материала, его анализу и представлению в удобной для представления форме.

Важной частью занятия является отработка навыков управления на основе представлений об источниках и инструментах оценки ситуации, выработка решения и постановка задач работникам. Отработка данных навыков проводится в виде *тренинговых* включений в практическую часть занятия. К отработке навыка привлекаются все студенты.

Практическая часть является основной частью работы на занятии и требует полной самоотдачи студентов для формирования устойчивых навыков. В программе используется следующая модель формирования навыков: от концептуальной модели к практическим примерам, затем к упражнениям и получению обратной связи об использовании управленческих навыков.

Необходимым условием успешного усвоения материала является *самостоятельная работа* студентов, которая предполагает глубокое изучение материалов лекций и практических занятий, а также основной и дополнительной литературы.

Студенты в ходе самостоятельного обучения рассматривают рекомендованные кейсы, решают практические задания, заполняют рекомендованные формы.

Кроме того, самостоятельная работа студента предполагает выполнение предусмотренных программой заданий, непосредственно при осуществлении реальной деятельности программиста, что позволит отрабатывать практический инструментарий непосредственно на рабочем месте в ходе практик. Время самостоятельной работы в этом контексте равно рабочему времени программиста.

*Индивидуальные консультации* – представляют собой внеаудиторную форму работы преподавателя с отдельным студентом, включающую обсуждение тех материалов и заданий, которые либо вызывают трудности у студента, либо связаны с углубленным интересом студента к определенной проблеме.

*Контрольные мероприятия* проводятся в ходе лекций - как результат обратной связи со студентами, в ходе практических занятий, как ответы на поставленные вопросы, решенные кейсы, в ходе консультации в дистанционном режиме – как выполнение итогового задания.

Для самоконтроля студенты получают список вопросов.

Способами проверки заявленных результатов обучения будут – тесты на проверку знаний, разбор ситуаций с последующим оцениванием работы участников, разработка реальных стратегий и оперативных решений и их обсуждение, участие в дискуссиях и обмене опытом, итоговый тест.

## **8.2. Методические указания студентам**

Подготовку к семинарским занятиям необходимо начинать с общего знакомства с изучаемым подходом или школой. Кроме того, при подготовке следует обращать внимание на исторические условия формирования изучаемого подхода или школы. Для формирования целостного представления о данной дисциплине студенту следует регулярно обращаться к полному конспекту лекций.



В процессе подготовки к экзамену и зачету особое внимание следует уделить тем вопросам, которые не нашли отражение в лекционном курсе. При этом целесообразно использовать как базовый учебник, так и новую литературу по предмету, принимать активное участие в деловых играх по моделированию реальных ситуациях.

## **9.Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента**

### **9.1 Тематика заданий текущего контроля**

1. Эмпатия как механизм межличностного восприятия.
2. Убеждение, внушение и заражение в процессе коммуникации.
3. Факторы и средства эффективной коммуникации.
4. Эффекты межличностного восприятия.
5. Барьеры социальных коммуникаций и способы их преодоления.
6. Медиаторство как способы разрешения конфликтных ситуаций.
7. Межличностная аттракция.
8. Характеристики делового общения.
9. Факторы эффективной самопрезентации.
10. Новые способы коммуникации (смс, интернет): проблемы и перспективы.
11. Социальный стереотип: позитивное или негативное явление?
12. Социальные стереотипы и их проявление в современном обществе.
13. Психология рекламы и специфика рекламной коммуникации.
14. Групповые различия (этнос, культура, возраст, пол) в невербальной коммуникация
15. Психология конфликта.
16. Современные субкультуры: социально-психологические характеристики.
17. Группа: причины возникновения, признаки, этапы формирования, типы
18. Роль, статус в группе. Сплоченность группы.
19. Общие требования к презентации/переговорам/выступлению.
20. Подготовка презентации/переговоров/выступления. Алгоритм успешной коммуникации.
21. Выстраивание стратегии и выработка тактического плана коммуникаций, исходя из конкретных условий.
22. Экспресс-диагностика партнеров по общению, выявление позиций и интересов.
23. Собственное позиционирование, пристройка и ведение партнеров/аудитории.
24. Психотехнические приемы установления и поддержания контакта.
25. Создание и поддержание психологического комфорта  
Устранение конфликтности. Работа с оппонирующими партнерами. Техники конструктивного отказа от неприемлемых предложений.
26. Навыки стрессоустойчивости. Управление собственными состояниями.
27. Взаимодействие выступающего и группы.
28. Методы и техники психологического воздействия на аудиторию.
29. Стратегии убеждения и аргументации. Трансакции. НЛП.
30. Вербальные и невербальные коммуникации (ораторское и актерское мастерство, техника публичных выступлений; речь, пластика, жесты, мимика).

### **9.2.Вопросы для оценки качества освоения дисциплины**

1. Понятие «организационного поведения», его структура и теоретические предпосылки изучения.
2. Методы изучения организационного поведения.
3. Взаимосвязь стереотипов «человека работающего» и сегментов организационного поведения.



4. Факторы организационного поведения: люди, организационная структура, технология, внешняя среда.
5. Научающиеся организации: определение, сущность, типы. Специфика организационного поведения в научающихся организациях.
6. Проблема диверсификации рабочей силы в организации: причины и характеристики. Управление диверсификацией в организации.
7. Модели организационного поведения.
8. Ценности и установки личности.
9. Группа: причины возникновения, признаки, этапы формирования, типы
10. Роль, статус в группе. Сплоченность группы.
11. Традиционные и современные подходы к трудовой мотивации сотрудников.
12. Проектирование рабочего места как одно из направлений трудовой мотивации сотрудников.
13. Мотивация и стимулирование. Мотивационные типы. Формирование стимулирующей политики.
14. Современные и традиционные подходы к мотивации персонала
15. Внутриличностный конфликт.
16. Межличностный конфликт: источники, стратегии разрешения, возможности анализа.
17. Межгрупповой конфликт.
18. Стресс на рабочем месте: определение, причины, последствия, способы преодоления.
19. Базовые и новые теории лидерства.
20. Принятие управленческого решения: стадии, модели, стили.
21. Принятие управленческого решения: способы реализации управленческих решений, контроль и оценка выполнения управленческого решения.
22. Восходящие, нисходящие и горизонтальные коммуникации в организации.
23. Коммуникативные помехи и барьеры. Методы их преодоления. Типы, преимущества и недостатки «виноградной лозы».
24. Организационная культура: сущность, структура, функции. Сильные и слабые культуры. Доминирующая и субкультура. Стихийная и моделируемая культура. Здоровая и токсичная культура. Адаптивная и фиксированная культура.
25. Методы поддержания организационной культуры.
26. Типы организационных культур: подход К. Камерона и Р. Куинна.
27. Позитивная модель развития отношения работника к организации и ее культуре.
28. Организационные изменения: стадии и этапы.
29. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.
30. Подходы и методы организационного развития.
31. Какие взгляды на предмет социальной психологии есть в России и зарубежом.
32. В чем отличие малых групп от больших?
33. В чем отличия социально-психологического эксперимента от эксперимента в общей психологии?
34. В чем специфика процессов в малой группе?
35. В чем специфика конформизма?
36. Назовите основные стадии развития группы?
37. В чем специфика агрессии как социального феномена?
38. Перечислите и раскройте механизмы разрешения конфликта?
39. Какова структура общения?
40. Каковы условия эффективного общения?
41. Перечислите основные признаки вербальной и невербальной коммуникации?
42. В чем особенность интерактивной стороны общения?
43. Как соотносятся понятия коммуникация и общение?
44. Что такое социальная перцепция?
45. Для чего существуют социальные предрассудки и стереотипы?



46. Что такое аттракция?
47. В чем особенность массовой коммуникации?
48. Охарактеризуйте основные положения этнопсихологии?
49. В чем состоит влияние этнического фактора взаимодействие людей?
50. Как соотносятся понятия пол и гендер?
51. В чем особенности гендерных стереотипов?
52. Каковы основные результаты исследований половых различий?
53. Как проявляется социальное влияние?
54. Как влияет на развитие личности группа?

**Тест для оценки 2 раздела программы:**

**1. Коммуникация это:**

- а) процесс и результат обмена информацией;
- б) процесс доведения информации до персонала;
- в) деятельность по побуждению сотрудника к действию;
- г) процесс создания информационных баз данных.

**2. Что не входит в процесс коммуникаций:**

- а) формирование сообщения отправителям;
- б) восприятие закодированного сообщения получателям;
- в) мотивация получателя информации;
- г) выбор канала связи и кодирование информации.

**3. Приказ – это коммуникация:**

- а) формальная, вертикальная, внутренняя;
- б) формальная, вертикальная, внешняя;
- в) неформальная, горизонтальная, внутренняя;
- г) формальная, горизонтальная, внешняя.

**4. Коммуникации между средой и организацией называют:**

- а) формальные;
- б) внешними;
- в) горизонтальными;
- г) вертикальными.

**5. Коммуникации без использования слов называют:**

- а) открытыми;
- б) закрытыми;
- в) невербальными;
- г) вербальными.

**6. Коммуникационный процесс – это(один ответ, наиболее точный):**

- а) обмен информации между людьми;
- б) важная форма взаимодействия людей;
- в) обсуждение с целью достижения договоренности.
- г) процесс передачи и получения информации с фиксированием и значением.

**7. Базовая модель коммуникаций не включает: (выберите один неверный ответ)**

- а) источник;
- б) сообщение;
- в) кодирование;
- г) получатель.

**8. Информация по времени поступления, может быть:**

- а) внешняя;
- б) экономическая;
- в) первичная;



г) постоянная.

**9. Информация по степени деятельности школ бывает:**

- а) избыточная;
- б) технологическая;
- в) производная.

**10. Информация по форме отображения бывает:**

- а) управленческая;
- б) визуальная;
- в) внутри
- г) обобщенная.

**11. Транзакционный анализ – это:**

- а) анализ взаимодействия двух или более людей;
- б) социально-психологический метод формирования гармонической личности;
- в) система групповой психотерапии;
- г) единица общения, то есть взаимодействие двух или более людей.

**12. Транзакция – это:**

- а) анализ взаимодействия двух или более людей;
- б) социально-психологический метод формирования гармонической личности;
- в) система групповой психотерапии;
- г) единица общения, то есть взаимодействие двух или более людей.

**13. Деловое общение – это:**

- а) возможность влияния по поведению человека;
- б) столкновение взглядов и идей;
- в) обмен информацией, значимой для участников общения;
- г) способность удерживать внимание.

**14. К оперативному общению относится:**

- а) общения по телефону;
- б) публичные выступления;
- в) переговоры;
- г) все перечисленные варианты.

**15. Позиция «родитель» предполагает: (выберите 1 не относящиеся к позиции ответ)**

- а) порицающее, оценивающее поведение;
- б) жесткие требования;
- в) выражение согласия;
- г) критический взгляд.

**16. Позиция «Взрослый» предполагает: (выберите 1 не относящиеся к позиции ответ)**

- а) раскрепощенное, деловое поведение;
- б) претензии на правоту;
- в) предложение дискуссии;
- г) изменяющимся в соответствии с ситуацией.

**17. Позиция «Дитя» предполагает (выберите 1 не относящиеся к позиции ответ)**

- а) концентрированное, независимое поведение;
- б) нерешительные интонации;
- в) возбужденное выражение лица;
- г) формулировки «Я хочу», модные словечки.

**18. Первая стадия общения:**

- а) цель;
- б) подготовка;
- в) непосредственное общение;
- г) решение.



- 19. На каком этапе общения анализируются участники общения, тема и оценивается сложившаяся ситуация?**
- а) цель;
  - б) подготовка;
  - в) непосредственное общение;
  - г) решение.
- 20. Какое место должен выбрать менеджер, чтобы подчеркнуть власть и свое превосходство?**
- а) его кабинет;
  - б) рабочее место сотрудника;
  - в) коридор;
  - г) комната отдыха.
- 21. Каким образом лучше всего расставить кресла и диваны в кабинете, чтобы обстановка способствовала более расслабленному личному общению?**
- а) по кругу;
  - б) вдоль стен;
  - в) под правильным углом;
  - г) под прямым углом.
- 22. На каком этапе преодолевается психологический барьер и устанавливается атмосфера доверия:**
- а) подготовительный;
  - б) ознакомительный;
  - в) основной.
- 23. На каком этапе определяются задачи беседы, и составляется её план:**
- а) подготовительный;
  - б) ознакомительный;
  - в) основной.
- 24. Какое условие проведения беседы неверно:**
- а) умение заинтересовать собеседника;
  - б) создание атмосферы взаимного уважения и доверия;
  - в) искусное использование в беседе методов убеждения и внушения;
  - г) проявление неуважения к собеседнику.
- 25. Сколько в среднем процентов рабочего времени менеджеры расходуют на различные виды общения?**
- а) 80%;
  - б) 75%;
  - в) 60%;
  - г) 50%.
- 26. Субъекты общения – это...**
- а) сотрудники организации;
  - б) руководители организации;
  - в) оборудование;
  - г) поставщики.
- 27. Переговоры – это...**
- а) важная форма взаимодействия людей;
  - б) средство, взаимосвязь между людьми, предназначены для достижения соглашения, когда обе стороны имеют совпадающие или противоположные интересы;
  - в) обсуждение с целью заключения соглашения между кем-либо по какому-либо вопросу.
- 28. Деловое совещание – это:**
- а) Специфическая форма делового общения, связанная с руководством людьми;



- б) форма личностного общения, предполагающая обмен взаимными точками зрения, мнениями, направленная на решение той или иной проблемы;
- в) способ привлечения коллективного разума к выработке оптимальных решений по актуальным и наиболее сложным вопросам.

**29. Собрание, в котором участвует свыше 20 человек, называется:**

- а) расширенным;
- б) представительским;
- в) узким.

**30. На какой стадии определяется продолжительность совещания:**

- а) проведении;
- б) подготовки;
- в) контроля за выполнением решения.

**31. Управленческое общение – это:**

- а) специфическая форма делового общения, связанная с руководством людьми;
- б) форма личностного общения, предполагающая обмен взаимными точками зрения, мнениями, направленная на решение той или иной проблемы;
- в) способ привлечения коллективного разума к выработке оптимальных решений по актуальным и наиболее сложным вопросам.

**32. Получение контрольной информации осуществляется при:**

- г) выдаче распорядительной информации;
- д) проверке исполнения;
- е) оценке исполненного.

**33. Уговоры относятся к:**

- ж) директивной форме распоряжений;
- з) либеральной форме распоряжений;
- и) демократической форме распоряжений.

**34. Советы относятся к:**

- к) директивной форме;
- л) либеральной форме;
- м) демократической форме.

**35. Распоряжения относятся к:**

- н) директивной форме;
- о) либеральной форме;
- п) демократической форме.

**9.3. Примеры заданий итогового контроля**

1. Групповые нормы – это: (1 ответ)

А: тенденция восприятия кого-либо через его принадлежность к определенной группе;

В: общепризнанные стандарты индивидуального и группового поведения, сложившиеся с течением времени в результате взаимодействия членов группы;

С: строго установленные правила межгруппового взаимодействия;

2. Тип взаимозависимости рабочих групп, при котором минимизируется вероятность возникновения конфликта между группами, носит название...(допишите)

3. Степень, в которой одно подразделение может выполнять работу или задачи другого подразделения, характеризует...(допишите)

4. Манипулирование – это: (несколько ответов)

А: форма влияния, предполагающая управление действиями других людей

В: форма влияния, предполагающая маскировку настоящих намерений и целей





С: форма влияния, предполагающая использование людей в личных целях

5. Желание сплоченных групп к соглашению препятствует рассмотрению альтернативных решений в группе – это: (1 ответ)

А: иллюзия неуязвимости;

В: шаблонное мышление;

С: тенденция к конформизму;

6. Проранжируйте последовательность типов команд в модели развития команды по Катценбаху и Смигу

высокоэффективная команда

рабочая группа

потенциальная команда

псевдокоманда

настоящая команда

7. Наибольшая вероятность возникновения конфликта будет при ... взаимозависимости рабочих групп (впишите недостающее слово).

8. Сопоставьте теории формирования групп и их характеристики:

Теория обмена	пространственная и географическая близость
Теория близости	общность установок и ценностей
Теория формирования групп Дж. Хамана	эмоциональная близость и разделяемые чувства
Теория равновесия	экономическая выгода

9. Процесс вхождения индивида в организацию предполагает: (несколько ответов)

А: изменение устоявшихся ценностей и форм поведения индивида

В: принятие существующих в организации стандартов поведения, должностных обязанностей, правил взаимоотношений

С: требование изменения действующих в организации норм поведения

Д: изменение устоявшихся ценностей, форм поведения его коллег

10. Организационный набор правил поведения, ожидаемых от индивида в определенной ситуации – это: (1 ответ)

А: предписание

В: роль

С: статус

## 10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 10.1. Базовый учебник

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник / Г.М.Андреева.- М.: Аспект Пресс, 2012.- 363 с.
2. Дафт Р.Л. Теория организации. М: Юнити-Дана, 2010.
3. Ефимова Н. С. Социальная психология: Учебное пособие / Н.С. Ефимова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ Инфра-М, 2013. - 192 с
4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник, 2012
5. Чанько А.Д. Команды в современных организациях (+CD): учебник /А.Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011
6. Шапиро, С. А. Организационное поведение [Текст] : учеб. пособие, допущено УМО / С. А. Шапиро. - М. : КНОРУС, 2012. - 341, [11] с. - (Для бакалавров).



7. Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014.-301с.

## 10.2. Основная литература

1. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман. - М.: Альпина паблишер, 2012. – 301с.
3. Кетс де Врис М. Новые лидеры российского бизнеса / Кетс де Врис М., Шекшня С., Коротов К., Флорент-Трейси Э. - М.: М.: Альбина Паблиш -2010.-336 с.
5. Майерс Д. Социальная психология = Social Psychology: пер. с англ. / Д. Майерс. - СПб.: ПИТЕР, 2012. - 793 с. (Мастера психологии)
6. Лидерство и руководство: В. Четокин — Санкт-Петербург, Книга по Требованию, 2013 г.- 321 с. Лидерство по-русски. Руководство пользователя: Михаил Молоканов — Москва, Рид Медиа, 2012 г.- 192 с.
7. Лидерство. Практикум. Учебное пособие: В. А. Спивак — Москва, Юрайт, 2014
8. Психология влияния: [хрестоматия] / сост. А.В. Морозов. - СПб.: ПИТЕР, 2001. - 506 с. (Хрестоматия по психологии) г.- 362 с.
9. Социальная психология в трудах отечественных психологов: [хрестоматия] / сост. А.Л. Свенцицкий. - СПб.: ПИТЕР, 2000. - 512 с. (Хрестоматия по психологии)
10. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. - М.: Альбина паблишерз -198с.
11. Ридецкая, О. Г. Эффективное лидерство. Хрестоматия. Учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] / Ридецкая О. Г. — М. :Директ-Медиа, 2012. — 138 с.
12. Розин М. Успех без стратегии: гибкое лидерство. - М.: Альбина паблишерз, 2011. -338с.
13. Пирсон Б. MBA в кармане : практическое руководство по развитию ключевых навыков управления. - М.: Альбина паблишерз, 2011. - 327 с.
14. Чалдини, Р. Психология влияния / Р. Чалдини. - СПб.: ПИТЕР, 2001. - 270 с. (Мастера психологии)
15. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение: учебник, 2013.
16. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010
17. Яхонтова Е.С. Основы межличностного лидерства : учебно-практическое пособие / Е.С.Яхон-това. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. - 216 с.

## 10.3. Дополнительная литература

1. Argiris C. The Applicability of Organizational Sociology. Cambridge, MA: University press, 1972.
2. Austin W.G., Worchel S. The Social Psychology of Intergroup Relations. Belmont, CA: Wadsworth, 1979.
3. Bayne R. The Myers-Briggs Type Indicator. A Critical Review and Practical Guide. Nelson Thorhes ltd., London, 1997.
4. Bennis W.G., Thomas R.J. Geeks and Geezers: How Era, Values, and Defining Moments Shape Leaders. – Boston: Harvard Business School Press, 2002.
5. Butler G., Hope T. Manage Your Mind. The Mental Fitness Guide. Oxford University Press, 2007.
6. Cashman K. Leadership from the Inside Out. - Provo, UT: Executive Excellence Publishing, 2001.
7. Charan R., Drotter S., Noel J. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company. – San Francisco: Jossey-Bass, 2001. – 248 p.



8. French W.L., Bell C.H., Jr. Organization Development. 5th ed. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1995.
9. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. – Boston: Harvard Business school Press, 2002
10. Hughes R.L., Ginnett R.C., Curphy G.J. Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. 4th ed. – Boston, etc.: McGraw-Hill – Irwin, 2002.
11. Johnson B. Polarity Management: Identifying and Managing Unsolvable Problems. – Amherst: HRD Press, 1996
12. Kotter J.P. What Leaders Really Do// Harvard Business Review, May-June 1990
13. Kouzes J.M., Posner B.Z. The Leadership Challenge. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.
14. Moorhead G., Griffin R.W. Organizational Behavior. Boston: Houghton Mifflin Company, 1989.
15. Organisation Theory. Selected Classic Readings. 2007. 5th edition.
16. Pugh, Derek, Hickson David (2007) Writers on Organisations (6th edition)
17. Rees D., McBain R. People Management. N.Y., Palgrave, Macmillan, 2004.
18. Robbins Stephen, Timothe A.Judge. Organizational Behavior. – Pearson Prentice Hall, 2007.
19. Teal T. The Human Side of Management// Harvard Business Review, November-December 1996
20. Tichy N. The Cycle of Leadership. - New York: HarperBusiness, 2002.
21. Tichy N. The Leadership Engine. - New York: HarperBusiness, 1997.
22. Yukl G. Leadership in Organizations. 3rd ed. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1994
23. Zaleznik A. Managers and Leaders: Are They Different? // Harvard Business Review, March-June 1977
24. Zaleznik A., Kets de Vries M.F. Power and the Corporate Mind. Boston: Houghton Mifflin, 1975.
25. Zeus P., Skiffington S. The Coaching at Work Toolkit. A Complete Guide to Techniques and Practices. McGraw-Hill Companies, 2002.
26. Айзенк Г., Айзенк М. Исследования человеческой психики: почему мы ведем себя именно так. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002
27. Акимова Т.А. Теория организации. М., 2010.
28. Анастаси Ф., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е межд. изд.– СПб.: Питер, 2001
29. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Наука, 1994.
30. Беляцкий Н.П. Менеджмент. Основы лидерства. – Минск: Новое знание, 2002
31. Берн Э. Лидер и группа: о структуре и динамике организаций и групп. - Екатеринбург: ЛИТУР, 2001
32. Бланчард К., Вэгхорн Т. Миссия возможного или как стать компанией мирового класса. – Челябинск: Урал Ltd., 1998.
33. Будон Г. Место беспорядка. Критика теорий социального изменения. – М.: Аспект-Пресс, 1998
34. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. – М.: Нипро, 2005
35. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистика, 2001.
36. Гвишиани Д. М. Организация и управление. М., 1998.
37. Гослинг Лесли. Командный игрок. – М.: Нипро Publishing Co., 2005.
38. Гринберг Дж. Управление стрессом. – М.:ПИТЕР, 2002.
39. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. – мл. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000.
40. Гринберг Дж.,Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: Вершина, 2004



41. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления:
42. Дизель П.М., Раньян У.М.-К. Поведение человека в организации. - М.: Фонд "За экономическую грамотность", 1993
43. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2000.
44. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пос. - М.: Флинта: МПСИ, 2000
45. Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лидерство в менеджменте. – М.: Воскресенье, 1999
46. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. - М.: Альпина Паблишер, 2003.
47. Истомина Е.П., Соколов А.Г. Теория организации. Системный подход. М., 2009.
48. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001
49. Каниц фон А. EQ. Управление эмоциями. – М.: ОМЕГА – Л: Smart Book, 2008.
50. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., Гардарики, 2005
51. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта: Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2003.
52. Кирхлер Э, Майер-Пести К., Хофман Е. Психология труда и организационная психология. Том 5. Психологические теории организации. М. 2005.
53. Кови С.Кови. Семь навыков высокоэффективных людей. - М.: Вече-Персей-АСТ, 1997.
54. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях. М.: Вершина. 2004.
55. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 2001.
56. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. – М.: Статут, 2007.
57. Крюгер В. Руководство командой. – М.: Изд-во Омега – Л., 2005.
58. Лафта Дж.К. Теория организации: Учебное пособие. М. 2005.
59. Ливит Г. Сверху вниз. Почему не умирают иерархии, и как руководить ими более эффективно. – СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005.
60. Льюис Дж. Управление командой. Как заставить других делать то, что вам нужно. – СПб.: СПб.: Питер, 2004.
61. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М., Инфра-М. 1999. – 692 с.
62. Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ. – СПб.: Речь, 2002
63. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение. – Минск.: ООО «Новое знание», 2003.
64. Менегетти А. Психология лидера. 3-е изд. – М.: Онтопсихология, 2001
65. Мерманн Э. Коммуникация и коммуникабельность. Практические рекомендации для открытой коммуникации. – Харьков.: Гуманитарный центр, 2007.
66. Мильграм С. Эксперимент в социальной психологии. – СПб.: Питер, 2000.
67. Мильнер Б.З. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации. - М., 2003.
68. Минцберг Г. Структура в кулаке. Питер, 2001
69. Модульная программа для менеджеров, часть 2: Организация и ее деловая среда. М., 1999.
70. Модульная программа для менеджеров, часть 3: Общее управление организацией: принципы и процессы. М., 2000.
71. Мокшанцев, Р.И. Психология переговоров: учеб. пособие / Р.И. Мокшанцев. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. - 351 с. (Высшее образование)
72. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя. – СПб.: Речь, 2008.
73. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004.
74. Олпорт Г.В. Личность в психологии. – Москва: КСП+, СПб.: Ювента, 1998.
75. Паркинсон М. Каковы мы на самом деле? /Пер. с англ. – М.: ООО Издательство Питер, 2004.
76. Первин Л., Джон О. Психология личности: теория и исследования. – М.: Аспект Пресс, 2000.



77. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: Изд-во МЦФЭР. 2003. – 864 с.
78. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003
79. Психология современного лидерства: Американские исследования. – М.: Когито-Центр, 2007.
80. Психология: комплексный подход. Под ред. М.Айзенка. – Минск.: Новое знание, 2002
81. Психология конфликта / Н.В. Гришина. - СПб.: ПИТЕР, 2002. - 464 с. (Мастера психологии)
82. Психология конфликта / ред.-сост. Н.В. Гришина. - СПб.: ПИТЕР, 2001. - Хрестоматия по психологии)
83. Психология социальных ситуаций: [хрестоматия] / ред. Н.В. Гришина. - СПб.: ПИТЕР, 2001. - 416 с. (Хрестоматия по психологии)
84. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. – М.: Аспект-Пресс, 2000.
85. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. – СПб.: Изд-во «Речь», 2003.
86. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ (ММРІ). – СПб.: Речь, 2001
87. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы. – М.:ИНФРА-М, 2007
88. Спицнадель В.Н. Теория и практика принятия оптимальных решений. – СПб.: Бизнес-пресса, 2002
89. Стоу Б. Антология организационной психологии / Пер. с англ. яз. под научн. ред. Е.Б. Моргунова. – М.: Вершина, 2005
90. Теория организации. Хрестоматия. М, 2010.
91. Томпсон Л. Создание команды. – М.:Вершина, 2006.
92. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика. 2000.
93. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1999.
94. Холл Р. Организация: структура, процессы, результаты. СПб., 2001
95. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб., Питер. 2008. – 286 с.
96. Шайн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
97. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
98. Шелдрейк Дж. Теория Менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб., 2001.
99. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. М.: ПИТЕР, 2004.

### *Специализированные Интернет - сайты по вопросам учебной дисциплины*

1. [www.amr.ru](http://www.amr.ru) (Ассоциация менеджеров России)
2. [www.3interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469](http://www.3interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469) (сайт журнала Journal of Organizational Behavior)
3. [www.sciencedirect.com/science/journal/0745978](http://www.sciencedirect.com/science/journal/0745978) (сайт Organizational Behavior and Human Decision Process)
4. <http://bernard.pitzer.edu/~obts> (сайт журнала Общества преподавателей организационного поведения Journal of Management Education)
5. [www.obweb.org](http://www.obweb.org) (сайт отделения организационного поведения Академии менеджмента США – Organizational Behavior Division)
6. [www.ethicalcorp.org](http://www.ethicalcorp.org) (Этическая корпорация)
7. [www.psyedu.ru/main.php](http://www.psyedu.ru/main.php) (сайт журнала «Психологическая наука и образование»)
8. <http://www.ht.ru> (сайт Научно-производственного центра «Гуманитарные технологии»)
9. <http://www.hrm.ru> (сайт сообщества менеджеров по работе с персоналом)
10. : <http://www.idc.com.tw/files.km.htm> (Investments to knowledge management; IDC)



11. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» Подраздел:  
Управление человеческими ресурсами: <http://www.ecsocman.edu.ru>

#### **10.4. Справочники, словари, энциклопедии**

1. Большой психологический словарь / Сост. Мещеряков Б., Зинченко В. – М.: Олма-Пресс, 2004.  
<http://vocabulary.ru/dictionary/30/>
2. Фрейджер Р., Фэйдимен Дж. Личность. Теории, упражнения, эксперименты. СПб.: «ПРФЙМ-ЕВРОЗНАК», М.:»ОЛМА-ПРЕСС». 2004. – 864 с. Психологическая энциклопедия.

#### **10.5. Программные средства**

Для успешного освоения дисциплины, студент использует следующие программные средства:  
Word, Excel, Acrobat Reader.

#### **10.6. Дистанционная поддержка дисциплины**

Используется LMS (Learning Management System)

### **11. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения лекционных и семинарских занятий используется проектор с колонками, вспомогательные материалы для проведения психологических тестов, маркеры и доска для фиксации итогов групповых дискуссий.