

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»**

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
(структурное подразделение)**

Кафедра управления персоналом

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ (ЭССЕ)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Симферополь – 2019 год

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы (эссе) по дисциплине «Организационное поведение» разработал:

Ганиева А.К. – доцент кафедры управления персоналом, Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», к.э.н.

© Ганиева А.К. 2019

© Институт экономики и управления, 2019

© ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, 2019

Введение

Цель изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов направления подготовки «Управление персоналом» системы специфических приемов и инструментов управления поведением индивида в организации; формирование навыков рациональной организации работы индивида в организации; приобретение умений анализа групповой и межгрупповой динамики в организации, формирования эффективной командной работы в организации; приобретение умений разработки направлений развития организационной культуры и овладения инструментами управления организационным развитием.

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части ОПОП подготовки бакалавра и читается на 2 курсе в 3 семестре, формирует компетенции.

ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

Знать:

- сущность основных понятий и категорий организационного поведения;
- методики использования базовых инструментов управления поведением;
- характеристики влияния разных факторов на поведение людей в организации;
- базовые инструменты управления поведением людей на индивидуальном, групповом и организационном уровнях,
- систему оценки персонала организации;
- систему ценностей, которые поддерживают осуществление миссии организации и мотивируют работников к ее достижению;
- мотивационную среду в организации;
- кадровый потенциал организации, специфические особенности элементов организационной культуры.
- организационно-экономические рычаги организационной культуры;
- модель компетенций работника организации.

Уметь:

- разрабатывать мотивационный механизм управленческой деятельности в организации;

- механизм формирования функционального поведения работников организации;
- выбирать эффективный стиль лидерства;
- использовать современный инструментарий в управлении поведением людей в организации;
- координировать взаимодействие между органами управления, подразделениями организации (исполнителями);
- обеспечивать формирование межгрупповой динамики, управлять конфликтами;
- в деятельности персонала обеспечивать обмен информацией, знаниями между подразделениями, группами, индивидами в организации;
- анализировать достижение поставленных перед организацией, группами, индивидами экономических и неэкономических целей;
- выявлять конфликты в организации; причины низкой эффективности командной работы;
- прогнозировать поведенческую реакцию персонала на изменения;
- разрабатывать та обосновывать направления развития организационной культуры;
- планировать личное развитие и карьеру работников в организации;
- формировать систему адаптации и развития персонала в организации;
- строить команды и командное взаимодействие систему вознаграждения в организации.

Владеть навыками:

- осуществления мониторинга эффективности и результативности деятельности организации, групп, индивидов;
- исследования поведения людей в организации;
- эффективной коммуникации в организации;
- разработки системы обучения персонала организации;
- адаптации новых членов коллектива к организационной культуре предприятия;
- выбора оптимальных видов и форм обучения персонала.

ТЕМАТИКА ДИСЦИПЛИНЫ:

Тема 1. Концепция организационного поведения

Тема 2. Сущность процессов восприятия и поведения человека

Тема 3. Человек в системе организационного поведения

Тема 4. Управление поведением индивида

Тема 5. Организация работы индивида. Управление карьерой

Тема 6. Управление выполнением и оценка работы индивида
Тема 7. Группа как объект анализа организационного поведения
Тема 8. Групповая и межгрупповая динамика
Тема 9. Командная модель деятельности в организации
Тема 10. Конфликты, стрессы и пути их преодоления
Тема 11. Управление коммуникациями в организации
Тема 12. Законы организации
Тема 13. Управление организационным развитием

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДЛЯ ЭССЕ

1. Теории поведения человека в организации
2. Социальная роль личности в организации
3. Взаимодействие человека и организации
4. Формирование группового поведения
5. Коммуникации в организации
6. Лидерство в организации
7. Конфликты в организации
8. Проблемы стресса
9. Анализ и конструирование организации
10. Управленческая власть и политика в организации
11. Мотивация и результативность организации
12. Организационное поведение в условиях изменений в организации
13. Организационное поведение в условиях глобализации
14. Групповая динамика в организации
15. Управление поведением в организации
16. Управление глобальной окружающей средой.
17. Управленческие функции и роли. Компетентность.
18. Организационная культура как основа организационного поведения.
19. Управление человеческими ресурсами и получение конкурентного преимущества.
20. Развитие организационной этики и благосостояние.
21. Персональное развитие в организации (аспекты карьеры в организации).
22. Управление развитием способностей личности в организациях.
23. Групповое поведение в организации.
24. Мотивация и результативность организации.
25. Теории и практика мотивации.
26. Модель мотивационного процесса.
27. Лидерство - природа и функции.
28. Подходы к изучению лидерства.
29. Теории лидерства.
30. Теории лидерских качеств.
31. Концепция ситуационного лидерства

- 32.. Концепция харизматического лидерства.
33. Концепция преобразующего лидерства.
34. Правила эффективного лидерства.
35. Стили управления,
36. Функции коммуникации и ее значение.
37. Коммуникативное поведение.
38. Влияние на коммуникацию неформальных отношений, традиций, культуры, формальной структуры организации.
39. Модель коммуникационного процесса.
40. Планирование коммуникационного процесса.
41. Поведенческая модель принятия решений в организации.
42. Место и роль организационного конфликта в управлении.
43. Управление конфликтом как функция руководства. Методы разрешения организационных конфликтов.
44. Организационное поведение в международном бизнесе.
45. Факторы различия международных рынков.
46. Анализ возможностей стран.
47. Классификация мировых рынков.
48. Показатели возможностей для международного бизнеса.
49. Стимулы для глобализации деятельности организации.
50. Процесс нововведений в организации.
51. Влияние нововведений в организациях на их эффективность.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭССЕ

Эссе - (франц. *essai* - попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* - взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер. Эссеистический стиль отличается образностью, афористичностью и установкой на разговорную интонацию и лексику.

Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи. Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать

самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе:

1. - введение (суть и обоснование выбора выбранной темы, краткие определения ключевых терминов);
2. - основная часть (аргументированное раскрытие темы на основе собранного материала);
3. - заключение (обобщения и выводы).

Эссе оцениваются по нескольким направлениям: содержание, стиль, способность изложить свои мысли.

Основные требования к написанию эссе.

- Обозначение круга понятий и теорий, необходимых для ответа на вопрос.
- Понимание и правильное использование терминов и понятий.
- Использование основных категорий анализа.
- Выделение причинно-следственных связей.
- Применение аппарата сравнительных характеристик.
- Аргументация основных положений эссе.
- Наличие промежуточных и конечных выводов.
- Личная субъективная оценка по данной проблеме.

Критерии оценивания содержания эссе

При оценивании работы учитывается следующее:

· работа должна быть авторской, то есть не должна частично или полностью использовать работы других авторов;

понимание участником проблемы, содержащейся в выбранном им афоризме;

· соответствие эссе выбранной теме;

· личностный характер восприятия проблемы и ее осмысление (эссе должно содержать личное мнение автора по проблеме);

· аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт;

внутреннее смысловое единство, согласованность ключевых тезисов и утверждений, непротиворечивость личностных суждений;

· эссе должно быть изложено простым, общедоступным языком с соблюдением языковых норм;

· объем эссе не более 3 печатной страницы.

Критерии оценок.

10 баллов – блестящая работа, которая отвечает всем предъявляемым требованиям, а также отличается научной новизной и является вкладом в развитие правовой науки.

9 баллов – эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием большого количества нормативных правовых актов на основе рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в Программе соответствующей учебной дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы.

8 баллов – те же требования, что и для оценки «9 баллов». Студентами не использована литература, помимо той, которая предложена в Программе учебной дисциплины.

7 баллов – тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые обоснованные выводы; использована необходимая для раскрытия вопроса основная и дополнительная литература и нормативные правовые акты. Грамотное оформление.

6 баллов – в целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованы; имеется анализ необходимых правовых норм, со ссылками на необходимые нормативные правовые акты; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция. Грамотное оформление.

5 баллов – тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и анализа правовых норм, хотя ссылки на нормативные правовые акты встречаются. Имеются недостатки по оформлению.

Перечень экзаменационных вопросов по дисциплине

1. Организационное поведение: Сущность и основные категории.
2. Организационное поведение - научная дисциплина о поведении людей в организации.
3. Национальная культура страны и поведение людей в организации.
4. Сущность современной концепции организационного поведения.

5. Актуальность и практическая значимость концепции организационного поведения.
6. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного поведения XXI века.
7. Предпосылки становления концепции организационного поведения.
8. Современное состояние и перспективы развития организационного поведения.
9. Проблемы управления поведением личности в организации.
10. Ролевой аспект взаимодействия личности в организации.
11. Управление карьерой менеджера в организации.
12. Возникновение и становление современных теорий на процессе формирования человека как личности.
13. Связь характеристик личности работника с факторами его деятельности.
14. Формирование и изменение ценностей, расположения, удовлетворённости работой.
15. Рабочие группы и их место в проблеме группового поведения.
16. Хоторнские исследования - новый подход в теории человеческих отношений.
17. Команда как способ построения организации.
18. Преимущества и недостатки основных поведенческих и ситуационных теорий лидерства.
19. Практическое применение теорий лидерства к проблемам организационного поведения.
20. Лидерские качества руководителя и его управленческий стиль.
21. Лидерство и власть: различия и взаимосвязь.
22. Власть и влияние: сущность, динамика, современные подходы.
23. Механизмы власти как способы достижения целей организации.
24. Работа с кадровым резервом как способ обеспечения своевременного появления лидера.
25. Адаптация – социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации.
26. Адаптация и модификация поведения личности в организации.
27. Влияние проектирования рабочего места на поведение человека в организации.
28. Место конфликтов в управлении персоналом на различных этапах развития организации.
29. Особенности поведения должностного лица в зависимости от типа акцентуации.
30. Выбор менеджером стратегии разрешения конфликта, её последствия.

31. Переговоры как эффективный способ разрешения конфликтов.
32. Управление организационным поведением персонала в условиях стресса.
33. Стрессоустойчивость и социальная поддержка менеджера.
34. Влияние организационных структур на поведение человека на рабочем месте.
35. Современная концепция высокоэффективных организаций: поведенческий аспект.
36. Мотивация как реализация трудового потенциала каждым работником.
37. Применение содержательных теорий мотивации для управления поведением работника.
38. Применение процессуальных теорий мотивации для управления поведением работника.
39. Материальное вознаграждение как фактор поведения человека на рабочем месте.
40. Степень влияния организационной культуры на поведение сотрудников фирмы.
41. Коммуникации в системе управления коммуникативным поведением персонала современной организации.
42. Организационное общение как механизм взаимодействия личности.
43. Влияние современных технических средств на эффективность коммуникативных процессов.
44. Изменения и нововведения в организационном поведении – процесс преобразования организации.
45. Управление поведением организации на основе принципов маркетинга.
46. Моделирование поведения организации по отношению к клиентам.
47. Маркетинговая поведенческая культура организации и её составляющие.
48. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.
49. Национальный менталитет и особенности организационного поведения.
50. Организационное поведение с учётом межнационального аспекта.
51. Основные теории личности как инструмент в решении организационных проблем.
52. Основные принципы понимания организационных процессов.
53. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
54. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
55. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
56. Социальная природа личности.

57. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.

58. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.

59. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.

60. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.

61. Хоторнские эксперименты и их вклад в учение о неформальных группах на производстве.

62. Критерии адаптации персонала.

63. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.

64. Формализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.

65. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.

66. Проектирование и разработка альбома должностных инструкций.

67. Внутренний корпоративный устав организации и его разработка.

68. Проектирование рабочего места.

69. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.

70. Работа менеджера с неформальными группами.

71. Стилиевые характеристики поведения менеджера.

72. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового обращения.

73. Социальная политика организации.

74. Кадровая политика организации.

75. Организационно-культурные регуляторы поведения.

76. Этический кодекс организации.

77. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.

78. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки возникновения.

79. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.

80. Технология переговоров и организационное поведение участников.

Шкала оценивания: универсальная и национальная

Сумма баллов за все виды учебной	Оценка по национальной шкале	
	для экзамена, курсового проекта (работы), практики	для зачета

деятельности		
90 – 100	отлично	зачтено
82-89	хорошо	
74-81		
64-73	удовлетворительно	
60-63		
35-59	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи	не зачтено с возможностью повторной сдачи
1-34	неудовлетворительно с обязательным повторным изучением дисциплины	с обязательным повторным изучением дисциплины

Шкала оценивания: ECTS и универсальная

Оценка ECTS	Сумма баллов за все виды учебной деятельности
A	90 – 100
B	82-89
C	74-81
D	64-73
E	60-63
FX	35-59
F	1-34

Основная учебная литература:

1. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение: учебное пособие. М.: Издательство: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016 . - 381 с. [Электронный ресурс] Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453255&sr=1
2. Згонник Л. В. Организационное поведение: учебник М.: И здательство: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 232 С.[Электронный ресурс] Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=454156&sr=1
3. Шапиро С. А., Иглицкая Е. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение»: учебное пособие . – м.: Издательство: Директ-Медиа, 2016 . – 104 С. .[Электронный ресурс] Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=469697&sr=1

4. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение : Основы управления: учебное пособие . – М.: Издательство: Юнити-Дана, 2015 . – 460 с. [Электронный ресурс] Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114431&sr=1

Дополнительная учебная литература:

1. Гемьман-Павлова И.В. Организационное поведение. Конспект лекций. – М.: Юрайт, 2017. – 430 с.
2. Зайцева Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. – М.: Магистр, 2018. – 346 с.
3. Захаров Н.А. Организационное поведение государственных служащих. – М.: Инфра-М, 2017. – 342 с.
4. Зготник Л.В. Организационное поведение. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 378 с.
5. Иванникова Н.Н. Организационное поведение. Краткий курс. – М.: Окей-книга, 2017. – 234 с.
6. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М.: Юнити-Дана, 2018.
7. Резник С.Д., Игошина И.А. Организационное поведение: практикум. – М.: Инфра-М, 2017. – 362 с.
8. Спивак В.А. Организационное поведение: конспект лекций. – М.: Юрайт, 2016. – 186 с.
9. Аллен Р. Коэн. Курс МВА по менеджменту. – М.: Альпина Паблишерз, 2018.
10. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала. – М.: Юнити-Дана, 2015.
11. Грошев И.В., Юрьев В.М. Менеджмент организационной культуры. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2018.
12. Джон Таусенд. Лидерство на грани фантастики. – М.: Триада, 2018.
13. Исхакова М. Тимбилдинг. Раскрытие ресурсов организации и личность. – М.: Речь, 2016.
14. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2016.
15. Кузнецов И.Н. Деловое общение. – М.: Дашков и Ко, 2017.
16. Маслоу А. Мотивация и личность. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2015.
17. Минаева Н.А. Должностное лидерство в современных коммерческих организациях. – М.: МПСИ, 2018.
18. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Акенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала. – М.: Альфа-Пресс, 2017.
19. Стивен Кови. Лидерство, основанное на принципах. – М.: Альпина Паблишерз, 2017.

20. Тихомирова О.Г. Организационная культура. Формирование, развитие и оценка. – М.: Инфра-м, 2015.
21. Шевчук Д.А. Конфликты: как ими управлять (конфликтология). – М.: ЛитРес, 2017.
22. Шейнов В.П. Психология лидерства, влияние власти. – М.: Харвест, 2018.
23. Эберхард Г. Фелау. Конфликты на работе. Как их распознавать, разрешать, предотвращать. – М.: СмартБук, 2015.
24. Эдгар Шейн. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2018.

Глоссарий по дисциплине «Организационное поведение»

Авторитет – общепризнанное уважение, влияние в системе межличностного общения.

Агент изменений – рассматривается в организационном развитии как катализатор для привлечения внимания людей в организации к различным аспектам ее функционирования; фактор перемен.

Адаптация – процесс приспособления личности, организации к изменяющимся условиям внешней среды.

Адаптация культурная – преодоление ряда коммуникативных препятствий и барьеров, таких как язык, религия, пища, личное пространство, социальное поведение.

Активизация – совокупность воздействий на объект, приводящих к его активности.

Атрибуция – процесс интерпретации и определения индивидом побудительных причин своего поведения и действий других людей.

Бренд – торговая марка товара, определенный уровень его известности на рынке.

Вертикальная коммуникация - формальные каналы коммуникации с направлением вверх или вниз, узаконенные иерархической структурой организации. Большая часть информационных потоков при производственном общении направлена сверху вниз: от высшего административного состава к низшему уровню исполнителей.

«Виноградная лоза» - неформальные каналы коммуникации, возникающие в организации в обход ее иерархической структуре. Сообщения, передаваемые по этим каналам, затрагивают скорее личные и социальные, чем организационные или производственные темы.

Власть – возможность и способность оказывать влияние на поведение других людей или групп при помощи какого-либо средства: воли, авторитета, права, владения ресурсами, насилия.

Власть — возможность действовать или воздействовать на ситуацию или поведение других людей

Влияние – процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений.

Влияние — асимметричные отношения между людьми, когда один человек получает возможность воздействовать на другого.

Воспитание – формирование основ поведения.

Восприятие – познавательный процесс, формирующий уникальную картину мира, которая может существенно отличаться от реальности.

Глобализация – взаимосвязь транспортных, торговых, экономических и коммуникативных сетей разных стран.

Гомеостаз – совокупность сложных приспособительных реакций системы, направленных на устранение или максимальное ограничение действий факторов внешней и внутренней среды, нарушающих относительное динамическое ее постоянство.

Горизонтальная коммуникация - формальные, закрепленные иерархической структурой *организации* каналы коммуникации, нацеленные на обмен деловой информацией между сотрудниками, занимающими равное положение в организации как внутри одного отдела, так и между отделами.

Готовность последователей — способность последователей выполнять указания лидера, определяющаяся тремя основными факторами: их способностью выполнить задание, желанием это сделать и уверенностью в своих силах.

Границы организации – пределы существования: во времени (ЖЦО), в пространстве (территориальные границы), по собственности (право владеть, распоряжаться, пользоваться имуществом организации).

Группа – ограниченная по численности общность людей, выделяемая из социального целого на основании определенных признаков (совместной деятельности, идентичности обстоятельств и др.).

Группа формальная – группа, созданная по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач.

Групповая социализация — процесс приобщения индивидуума к групповой культуре: внушение идеи и насаждение принцип по мере усвоения основных ценностей и, поведенческих норм группы.

Девиация (отклонение) – 1) нарушение официально установленных или фактически сложившихся в данном обществе (социальной группе) норм и ожиданий; 2) форма дезорганизации поведения индивида в группе или категории

лиц в обществе, обнаруживающая несоответствие сложившимся ожиданиям, моральным и правовым требованиям общества.

Делегирование – постановка целей перед кем-то и одновременно предоставление ему средств для ее достижения.

Делегирование — передача задач, властных полномочий и ответственности на более низкие уровни менеджмента.

Департаментализация – процесс, при котором организация структурно разделяется, объединяя операции в структурных подразделениях в соответствии с некоторым общим признаком.

Дистанция власти — степень готовности общества принимать неравенство распределения власти во взаимоотношениях, учреждениях, организациях. Выражается в том, как общество относится к людям, наделенным властью, и тем, кто ее лишен. Например, в культурах с высокой дистанцией власти подчиненные готовы к неравномерному распределению власти в организации

Единомыслие групповое – давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию.

Заменители лидерства — характеристики индивидуума, задания или организации, позволяющие биться высоких результатов в отсутствие лидерства.

Идентификация – процесс сознательного или бессознательного отождествления себя с другим человеком, общностью или ролью.

Изменения – перемены, связанные с нестабильностью общих характеристик окружающей среды.

Инстинкт – неосознанная реакция индивида на изменения собственного состояния или окружающей среды, первично обуславливающая его возможное поведение.

Инструмент – универсальная форма осуществления внешнего воздействия на объект.

Интерес (от лат. *interes* – имеет значение, важно) – форма проявления познавательной потребности личности, направленная на тот или иной предмет, отношение к предмету как к чему-то для нее ценному, важному, привлекательному, обуславливающее проявление внимания.

Искусство – здесь: высший уровень развития профессиональных, деловых и личных качеств индивида, характеризующий высшую оценку его достижений, обеспечивающую общественное признание.

Карьера – иерархическое отражение пути продвижения работника на протяжении всего трудового периода, представляется временной продолжительностью и последовательностью состава занимаемых им должностей.

Качества – здесь: присущие индивиду от рождения или приобретенные и развитые характеристики его профессиональных, деловых и личных способностей и возможностей, являются основой построения любой карьеры.

Когнитивизм – одно из направлений психологии, которое выделяет решающую роль знаний (познавательных процессов) в организации поведения индивида.

Когнитивный стиль — предпочтительный способ получения и обработки информации индивидуумом.

Команда – вид группы в организации, находящейся на более высокой ступени развития.

Команда самоуправляемая – рабочая группа, которой предоставляется практически полная автономия в процессе принятия решений, осуществления контроля и ответственности за результаты.

Коммуникативные сети — каналы передачи сообщения от одного члена организации другому.

Компания мультинациональная – многонациональная организация, имеющая предприятия в различных странах, каждое из которых считается сравнительно самостоятельным.

Компетенция (от франц. *compétence*) – совокупность знаний (результатов образования) личности, навыков (результатов опыта работы и обучения), способов общения (умения общаться с людьми и работать в группе) индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью.

Конкуренция (от лат. *concurentia* – соперничество) – жесткое конфликтное соперничество юридических и физических лиц в различных сферах деятельности.

Конфликт (от лат. *con/lictus* -столкновение) – активные взаимонаправленные действия каждой из сторон для реализации своих целей, окрашенные сильными эмоциональными переживаниями.

Конфликт — процесс развития и разрешения противоречий в целях, отношениях и действиях людей или групп.

Конфликт межгрупповой – вид межгруппового взаимодействия, выражающийся в столкновениях между различными группами, подразделениями для достижения своих целей.

Конформизм (от лат. *conformis* – подобный, сообразный) – податливость личности реальному или воображаемому давлению группы, которое проявляется в изменении установок поведения в соответствии с ранее неразделяемой позицией большинства.

Корпоративная культура — комплекс разделяемых всеми членами организации ценностей, представлений, понятий и убеждений, а также поведенческих норм и артефактов, которые создает организация.

Кредо организации – коренное убеждение, основы мировоззрения.

Культура – здесь: исторически сформировавшаяся совокупность достижений развития общества, обеспечивающая адекватную коммуникацию индивида в организации.

Культура — совокупность результатов деятельности человеческого общества во всех сферах жизни и всех факторов (идей, верований, обычаев, традиций, моделей человеческого поведения, общения и самовыражения), составляющих и обуславливающих образ жизни нации, класса, группы людей в определенный период времени.

Культура корпоративная – атмосфера (социальный климат) в организации; общее понимание членами организации ожидаемого поведения.

Культура национальная – совокупность ценностей, установок, убеждений и норм, разделяемых большинством жителей страны.

Культурный шок - реакция индивида на его столкновение с иной культурной реальностью, на конфликт между привычными для него ценностями, нормами, языком, повседневными практиками и ценностями, языком, нормами и повседневными практиками, характерными для новой среды, в которой он оказался.

Лидер (от англ. *leader* – ведущий) – член группы (социальной организации), за которым признается право принимать ответственные решения в значимых для группы ситуациях; наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Лидерство – отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений. Применительно к организации -тип управленческого взаимодействия (между лидером и последователями), основанный на наиболее рациональном для конкретной ситуации сочетании источников власти для достижения поставленной цели.

Лидерство — 1) ведущее положение отдельной личности или социальной группы, обусловленное более эффективными результатами деятельности; 2) процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, возникшие в результате индивидуальной инициативы его членов.

Личность – устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида.

Манипуляция (от франц. *manipulation* – обращение; действие руками) – способы оказания психологического давления на коллективы, отдельные личности при проведении реорганизации, формировании общественного мнения.

Маркетинг поведенческий – изучение рынка поведения производителей и контрагентов, исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения для адаптации организации к внешней среде.

Менеджер-экспатриант – менеджер из страны, в которой расположена главная штаб-квартира фирмы, получивший назначение в другую страну.

Менталитет (от франц. *mentalite* – мышление) – умонастроение и связанные с ним жизненные позиции, модель поведения; определяется этническими корнями, духовными ценностями, особенностями культуры.

Мотив (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать) – внутреннее побуждение индивида к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей.

Мотивация – побуждения, заставляющие индивида действовать определенным образом.

Мультикультурализация – формирование мультинациональной культуры в организациях, в которых работники, принадлежащие к двум или более культурам, взаимодействуют друг с другом на постоянной основе.

Навыки – осваиваемые и закрепляемые у индивида практические приемы, обеспечивающие его целенаправленные действия на основе знаний и умений, как систематизированной практической подготовки индивида.

Нормы групповые (от лат. *norma* – руководящее начало, точное предписание, образец) – совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой группой.

Нормы групповые — правила регулирования поведения членов группы, основанные на представлении о должном, одобряемом, желательном.

Нормы поведения – требования к поведению члена группы, которые могут быть формализованными или неформализованными.

Организационная коммуникация — обмен сообщениями для достижения понимания внутри организации, между организациями, а также между организацией и окружающим миром.

Организационное поведение – систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации.

Организационное развитие – подход к управлению изменениями и развитию человеческих ресурсов; представляет собой долгосрочные программы по совершенствованию процессов организационного обновления и принятия решений.

Организация — форма устойчивого объединения людей, преследующих некие групповые цели и удовлетворяющих связанные с их коллективным существованием интересы и потребности, что обеспечивается относительно стабильными уровнями упорядоченности в структурном построении, разделении функций и согласованности действий субъектов сообщества.

Ответственность — синоним обязанности что-то сделать, принятие или возложение на определенное лицо обязательств.

Переговоры – универсальный метод управления конфликтами; набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для конфликтующих сторон.

Перегрузка – превышение физических или психологических возможностей индивида, которое приводит к нарушениям (кратковременным или длительным) нервной системы.

Пластичность личности — ее способность к адекватным изменениям в ответ на значимые изменения внутренних и внешних факторов за определенное время.

Поведение – деятельность индивида, имеющая природные предпосылки и социально обусловленная.

Поведение виртуальное – поведение в виртуальной реальности.

Поведение притягательное клиентурное – поведение сотрудников организации, направленное на максимальное привлечение клиентов.

Полномочия — ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее сотрудников на выполнение заданий.

Посредник – физическое или юридическое лицо, при непосредственном участии или под руководством которого ведутся переговоры.

Потребность – нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом.

Процессы коммуникативные – процесс обмена, передачи информации при помощи символов.

Равновесие – состояние в развитии организации, при котором ее потенциал соответствует уровню воздействия возмущающих факторов внешней среды.

Результативность – относительная оценка результата.

Репутация организации – созданное устойчивое мнение о качествах, достоинствах и недостатках организации в деловом мире (в определенном сегменте рынка).

Реструктуризм – вид деформации поведения наемного работника, которое проявляется в малой группе, например, как снижение производительности труда.

Решетка управленческая — схема, описывающая стиль менеджмента в зависимости от соотношения двух параметров; стремления к выполнению задания и внимания к отношениям между людьми.

Роль (от франц. *role*)- определенный стереотип, шаблон, модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений.

Руководитель – лицо, наделенное полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять организацию их выполнения.

Рычаг – адаптированный агрегат механизма воздействия.

Синергия, синергизм (от греч. *synergia* – сотрудничество, содружество) – совместное действие индивидов, при котором результат намного превосходит совокупную возможность отдельных ее исполнителей.

Соппротивление изменениям – поступки работников, направленные на дискредитацию или противодействие осуществлению перемен в процессе труда, проведению организационных изменений.

Социализация – процесс адаптации личности к окружающей среде, усвоения тех принципов и норм поведения, которые существуют, изменения индивидуальных установок в случае их несоответствия организационным.

Социализация организационная – деятельность, производимая организацией для объединения организационных и личностных целей.

Социальные нормы — ожидаемые модели поведения и ценности, формально или неформально устанавливаемые группой. Управляют поведением и облегчают взаимодействие между членами группами, определяя ожидаемые от индивидуума или приемлемые в той или иной ситуации ответные поведенческие реакции.

Сплоченность групповая – сила стремлений членов группы оставаться в ней и выполнять свои обязательства перед данной группой.

Сплоченность коллектива – ценностно-ориентированное единство, которое определяется по степени совпадения мнений членов группы в отношении наиболее значимых для нее объектов.

Статус социальный (от лат. *status* – положение, состояние) – показатель положения индивида или социальной группы в обществе, организации, степень известности, престижа обладателя поста в социальной системе.

Стереотип - устойчивый, обобщающий образ или ряд характеристик, по мнению большинства людей свойственный определенной личности; при этом наделение людей определенными качествами и характеристиками происходит на основе их принадлежности к какой-то культурной, социальной, профессиональной, половой или возрастной группе.

Стиль руководства – совокупность типичных черт, приемов, способов работы руководителя для оказания воздействия на подчиненных.

Стимул – внешнее, непосредственное принуждение индивида к определенному поведению.

Страх – отрицательная кратковременная эмоция или устойчивое чувство, порождаемое у человека действительной или мнимой опасностью, угрозой его существованию.

Стресс (от англ. *stress* – давление, напряжение) – состояние общего напряжения организма человека, возникающее как ответ на разнообразные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические и психологические функции.

Стресс — это реакция человека на воспринимаемое им соотношение между предъявляемыми к нему требованиями и его способностью удовлетворить этим требованиям.

Стресс нехватки времени — состояние человека в условиях дефицита времени, находясь в котором человек способен выполнить существенно меньший объем работы, чем за то же время, но в отсутствие нехватки времени.

Стресс ожидания неприятностей — состояние человека, при котором знание о возможности возникновения неприятностей парализует его способность эти неприятности предотвращать.

Стресс организационный — состояние повышенного напряжения в организации как реакция на воздействие внешней среды, которое может привести к потере управляемости.

Субкультура - культура, распространенная в крупной организации наряду с доминирующей культурой. Для нее характерно приспособление сотрудников к специфике деятельности (функциональные службы) или к местным условиям (территориальные отделения).

Типы культур — типология корпоративных культур, построенная на основе двух рыночных факторов: уровень риска и скорость получения информации в процессе обратной связи в организации.

Трансакция — единица общения, состоящая из коммуникационного стимула и коммуникационного ответа.

Удовлетворенность трудом — комплекс благоприятных чувств и эмоций работника, возникающих у него при оценке результатов своего труда.

Управление межгрупповым конфликтом — воздействия по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, либо, если это не представляется возможным, коррекция поведения участников конфликта, либо поддержание уровня конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации.

Управление поведением — система мер по формированию принципов, норм поведения индивидов в организации, которая позволяет достичь поставленных целей в заданные сроки и с допустимыми затратами.

Управление репутацией организации — разработка системы мер воздействия по формированию составляющих репутации с учетом корпоративной культуры, переживаемого этапа жизненного цикла организации, поддержанию и защите, которые реализуются как внутри организации, так и за ее пределами.

Управление стрессами — способы адаптации личности к стрессовой ситуации. На уровне *организации* — изменения в политике, структуре производства, выработке четких требований к сотрудникам, оценке их деятельности. На уровне *отдельной личности* — набор приемов и способов снятия напряжения.

Установка – постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к какому-либо предмету или явлению.

Факторы, вызывающие стресс – совокупность воздействий внешней и внутренней среды на человека, приводящая его в состояние стресса.

Фрустрация (от лат. *frustratio* – обман; тщетное ожидание; расстройство) – психическое состояние, возникшее вследствие реальной или воображаемой помехи.

Харизма — свойства личности, позволяющие ей оказывать влияние на других в отсутствие иных способов воздействия.

Ценности — компоненты социальной системы, наделяемые особым значением в индивидуальном или общественном сознании и вследствие этого регулирующие общественное поведение.

Цикл карьерный – периодически повторяющаяся последовательность устоявшегося состава и содержания основных этапов продвижения работника от должности к должности.

Цикл компетенции жизненный – период времени, в течение которого составляющие компетенции находятся в соответствии с требованиями должности и окружающей среды.

Цикл организации жизненный – период времени существования организации на рынке, в течение которого она проходит этапы своего функционирования (создания, роста, зрелости, спада).

Цикл работника жизненный – последовательность основных этапов трудовой деятельности работника.

Эгоизм групповой – ценностная ориентация группы, которая характеризуется преобладанием групповых интересов и потребностей над интересами других групп.

Этноцентризм – предрасположенность людей оценивать условия своей культуры как более предпочтительные; убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие ценности.

Эффект ореола – восприятие личности на основе одной из ее черт (внешнего вида, манеры говорить и др.).

Эффективность деятельности организации – оптимальное соотношение производительности труда, удовлетворенности работников, конкурентоспособности организации и развития.