

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРОДВИНУТЫЙ
КУРС**

Направление и направленность (профиль)

38.04.02 Менеджмент. Стратегический менеджмент

Год набора на ОПОП
2020

Форма обучения
заочная

Владивосток 2021

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационное поведение продвинутой курс» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 38.04.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 30.03.2015г. №322) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

Бараусова Е.А., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, E.Barausova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 31.05.2021 , протокол № 12

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	00000000007793CF
Владелец	Варкулевич Т.В.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	00000000007793D1
Владелец	Варкулевич Т.В.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью дисциплины «Организационное поведение продвинутый курс» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

Задачи освоения дисциплины «Организационное поведение продвинутый курс»:

- овладение совершенными концепциями, методами и основными инструментами управления организациями, подразделениями и группами сотрудников;
- формирование умения исследовать поведение людей в организации и управлять им на основе знаний их индивидуально-личностных особенностей;
- приобретение навыков аналитического и эмпирического исследования поведения людей в организации, принятия кадровых решений, направленных на реализацию выбранной стратегии.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
38.04.02 «Менеджмент» (М-МН)	ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знания:	современных теорий, концепций, методов и инструментов управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями
			Умения:	анализировать существующие формы организации и управления, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию
			Навыки:	навыками поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений
	ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знания:	основных элементов аналитического и эмпирического исследования поведения людей в организации
			Умения:	управлять поведением людей на основе их индивидуально-личностных особенностей в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях

			Навыки:	принятия кадровых решений, направленных на реализацию выбранной стратегии
--	--	--	---------	---

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение продвинутой курс» относится к циклу общекультурных дисциплин учебного плана ОПОП 38.04.02 Менеджмент. Стратегический менеджмент.

На данную дисциплину опираются «Кадровая политика и кадровый аудит организации», «Управление изменениями продвинутой курс».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.04.02 Менеджмент	ЗФО	М1.Б	1	4	9	2	6	0	1	0	135	Э

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Поведение в организации и его модификация	2	1	0	33	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
2	Личность в организации: психологические характеристики, ценности и установки, психические состояния	0	2	0	34	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
3	Организационные процессы и поведение работников	0	2	0	34	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
4	Влияние социальной макросреды на организационное поведение	0	1	0	34	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
Итого по таблице		2	6	0	135	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Поведение в организации и его модификация.

Содержание темы: Предмет, основные понятия и концепции теории организационного поведения. Основопологающие концепции и теоретические подходы к организационного поведения. Система и модели организационного поведения. Понятие и типы поведения в организации: ролевое, антиролевое, надролевое. Научение и модификация организационного поведения.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 2 Личность в организации: психологические характеристики, ценности и установки, психические состояния.

Содержание темы: Психологические характеристики личности и методики их измерения. Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, «профессиональное выгорание», стресс. Социальные стереотипы. «Эффект ореола». Атрибуция. Фундаментальная ошибка атрибуции. Важнейшие виды социального восприятия в организации: организационный климат, организационная поддержка, возможность альтернативного трудоустройства, баланс работы и личной жизни, психологический контракт. Ценности: понятие, классификация, динамика. Установки: понятие, компоненты, свойства, функции.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 3 Организационные процессы и поведение работников.

Содержание темы: Власть, политика и влияние в организации. Способы управленческого влияния на подчиненных. Основы и источники власти в организации. Субъекты и объекты властных отношений в организации. Сознание подчиненных как объект контроля в отношениях власти. Позитивный и негативный типы власти. «Враждебное» поведение руководителя (abusive supervision) как пример негативного типа власти. Политическое поведение сотрудников в организации. Типы реакций на негативные организационные события и управленческие практики. «Голос» работника как проявление его политического поведения. HR-практики и поведение работников. Практики высокого уровня исполнения работы (High Performance Work Practices). HR-системы и установки сотрудников. Требования и ресурсы для исполнения работы. Автономия и полномочия как ключевые ресурсы для исполнения работы. Практики привлечения работников к участию и наделение полномочиями. Забота о социальном благополучии работника. Содействие балансу профессиональных и семейных ролей работника. Job crafting как способ увеличения индивидуальных ресурсов работника.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 4 Влияние социальной макросреды на организационное поведение.

Содержание темы: Понятие «организационная культура», структура и уровни

культуры по Э. Шейну. Типологии организационных культур. Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. Модели межкультурных различий: модель изучения культурных ценностей Г. Ховстеде, модель влияния национальной культуры на культуру организации Г. Лэйн и Дж. Дистефано, модель Р. Инглхарта, модель У. Оучи. Практики институализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших заработков и карьерных продвижений.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение задания в ЭОС.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

Изучение дисциплины включает в себя лекции, практические занятия и самостоятельную работу. Изучение курса происходит как в аудитории с преподавателем, так и в электронной образовательной среде (ЭОС) Moodle.

Лекционные занятия направлены на изучение основных теоретических вопросов в соответствии с содержанием курса. Они проводятся в сопровождении презентаций с использованием мультимедийного оборудования.

Цель практических занятий – осмысление и усиление прикладного значения изложенного в лекциях материала. Они проводятся в разнообразных формах с использованием интерактивных методов обучения и могут включать: групповую дискуссию на заданную тему; выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций; деловые и ролевые игры, тестирование.

Самостоятельная работа студентов включает широкий набор различных видов работы: изучение литературы, выполнение упражнений и творческих заданий, анализ конкретных ситуаций, подготовку информационных сообщений. Студенты заочной формы обучения до начала сессии должны самостоятельно изучить материалы каждой из 4 тем, представленных в электронном учебном курсе ЭОС Moodle, используя для этого презентации, электронные учебники, видео-материалы и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты для самооценки, размещенные в каждом блоке электронного курса.

По курсу предусмотрено аттестационное тестирование для контроля качества освоения дисциплины, которое проводится в электронном учебном курсе (Итоговый тест).

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Бараусова Е.А. Организационное поведение продвинутый курс: электронный учебный курс. - URL: <https://edu.vvsu.ru/mod/book/view.php?id=132658&chapterid=15716>
2. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В 3 Ч. ЧАСТЬ 1. ОСНОВЫ, СУЩНОСТЬ И МОДЕЛИ 6-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 249 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-1-osnovy-suschnost-i-modeli-470617>
3. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В 3 Ч. ЧАСТЬ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ 6-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 351 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-2-psihologicheskie-mehanizmy-471045>
4. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В 3 Ч. ЧАСТЬ 3. КОМПЛЕКСНЫЕ МЕТОДЫ АДАПТИВНОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ 6-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 207 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-471047>

8.2 Дополнительная литература

1. Голубкова О. А., Сатикова С. В. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ 2-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2020 - 178 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-451291>
2. Згонник Л.В. Организационное поведение : Учебник [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 230 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=358210>
3. Хохлова Т.П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Магистр , 2019 - 256 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=354716>

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Базы данных, информационно-справочные системы 1. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <http://znanium.com/> 2. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>

2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>)
3. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
4. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Мультимедийный комплект
- Персональный компьютер (системный блок, клавиатура, мышь, монитор)

Программное обеспечение:

- Adobe Flash Player
- iSpring Presenter 7.0
- Microsoft Office 2010 Standart

10. Словарь основных терминов

Авторитарность – способ решения проблем, основанный на единоличном принятии решения.

Атрибуция описывает, как люди объясняют свое поведение и поведение других людей.

Аффект (от лат. *affectus* – душевное волнение, страсть) – относительно кратковременное, сильно и бурно протекающее эмоциональное переживание.

Бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных деловых операций.

Бифуркация (от лат. *bifurcus* – раздвоенный) – ветвления путей эволюции системы решений.

Бихевиоризм - (англ. *behavior* – поведение) в широком понимании - направление в психологии, которое изучает поведение человека и способы влияния на поведение человека; в узком понимании (или классический бихевиоризм) – бихевиоризм Дж. Уотсона и его школы, исследующий только внешне наблюдаемое поведение и не делающий различия между поведением человека и других животных.

Верования – это устойчивые представления о явлении, процессе или человеке, которые люди используют при их восприятии.

Восприятие – это процесс получения из окружения информации и ее обработки.

Гибкость – способность системы, подвергнутой определенному воздействию, нормативно или адаптивно изменять свое состояние и (или) поведение в пределах, обусловленных критическими значениями параметров системы.

Гомеостаз (от греч. *homoios* – подобный + *stasis* – состояние) – свойство системы обеспечивать постоянство обмена вещества и энергии, способность удерживать характеристики системы в пределах, допустимых для ее существования.

Гомогенный (от греч. *homohenes* – однородный) – однородный по своему составу.

Дедукция (от лат. *deductio* – выведение) – способ рассуждения от общего к частному, от общих положений к частным выводам.

Декларация – документ, в котором стороны торжественно заявляют, что они будут придерживаться одинаковой линии поведения в каком-то обсуждаемом вопросе.

Департаментизация (от франц. *departament* – административно-структурная единица) – выделение структурных подразделений организации по каким-либо признакам.

Договор – это правовой акт, который устанавливает права и обязанности сторон.

Жизненный цикл организации – это историческая эволюция, которую претерпевает компания, взаимодействуя с внешней средой.

Закон – 1) способ выражения устойчивости связей и отношений между предметами и явлениями, а также устойчивости структуры (организации) самих этих предметов и явлений; 2) отражение объективных и устойчивых связей, проявляющихся в природе, обществе, человеческом мышлении; 3) выражение существенной необходимой связи явлений, внутренней связи между причиной и следствием.

Закономерность – 1) соответствие закону; 2) проявление закона.

Закрытые системы – системы, у которых отсутствует вещественный, информационный и энергетический обмен с внешней средой.

Иерархия – размещение объектов сверху вниз по признакам значимости и степени влияния на другие объекты.

Индивидуальность – это единство неповторимых личностных свойств конкретного человека. Это также своеобразие его психофизиологической структуры (тип темперамента, физические данные, психические особенности), интеллекта, мировоззрения; сочетание семейно-бытовых, производственных и общественных функций, своеобразие жизненного опыта. Индивидуальность – это непрменный и важнейший признак личности.

Индукция (от лат. *induction* – возбуждение, наведение) – логическое мозаключение от частных, единичных случаев к общему выводу, от отдельных фактов к обобщениям.

Интересы – это неуловимые мотивы, которые приводят вас к принятию позиции; это реальные цели, потребности или желания, которые находятся за тем, что вы говорите, хотите или желаете сделать.

Коллегиальность – способ решения проблем, при котором участники процесса обладают совещательным голосом.

Конвенция – это договор по отдельному вопросу права, экономики или администрирования; обычно оформляются как правовое соглашение.

Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личность, группа, организация) вступает в противоречие с интересами другой стороны.

Конформизм – соглашательство.

Критерий (от греч. *criterion* – мерило, средство суждения, способность различения) – 1) признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; 2) мера оценки.

Критериальная основа поведения – устойчивые характеристики личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения.

Культура (от лат. *cultura*) – совокупность материальных духовных ценностей, созданных человеческим обществом и характеризующих определенный уровень развития общества.

Личность – это важнейший социальный признак человека, его основное свойство, в котором проявляется его общественная сущность. Личность выражает отнесенность человека определенному обществу, определенной исторической эпохе, культуре, науке и т.д.

Модель ОП – доминирующая в мышлении руководства система убеждений, которая определяет действия менеджмента каждой организации.

Морально-психологический климат – внутренняя атмосфера в организации, складывающаяся из индивидуальных отношений и восприятия людей в организации.

Неформальный – не определенный правилами и процедурами.

Обряды – это стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения.

Организационная культура (ОК) – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Организационное поведение – это область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации с целью применения полученных знаний в управлении для повышения эффективности организации.

Организационное развитие (ОР) есть систематическое применение положений поведенческой науки на различных уровнях организации (групповом, межгрупповом, организационном) с целью осуществления запланированных преобразований.

Позиция – сформулированное одной стороной и принятое другой стороной предложение (система предложений) о распространении влияний в зоне конфликта.

Принципы находят воплощение в устойчивых нормах поведения, ограничениях, табу, устойчивых формах реакции на явления, процессы и людей.

Протокол о намерениях означает соглашение сторон, не носящее юридического характера. Его статус – прояснить и в определенной степени согласовать намерения сторон на основе общих интересов.

Протокол фиксирует в кратком изложении соглашение, достигнутое по отдельному вопросу, либо служит пояснением отдельных статей и постановлений заключенного договора.

Расположение (установка) – это априорное отношение к человеку, группе людей, явлениям, организациям, процессам и вещам, определяющее положительную или негативную реакцию на них.

Ритуалы представляют собой систему обрядов.

Самоуважение определяет, какими человек воспринимает собственную компетентность и собственный образ.

Самоэффективность определяется тем, как сам человек оценивает свою способность справляться с каждодневными ситуациями по мере их возникновения.

Связь – отношение между элементами системы.

Система – целостная совокупность взаимосвязанных элементов.

Соглашение – это договор по вопросу сравнительно небольшого значения или временного характера, заключаемый на непродолжительный срок.

Сопrotивление изменениям – любые поступки работников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в процессе труда.

Социальный – общественный, общественно значимый, определяемый сообществом людей.

Стереотип – тенденция воспринимать другого человека через его принадлежность к определенному классу или категории.

Структура – 1) взаиморасположение и связь составных частей какого-либо объекта 2) строение системы.

Теория (от греч. *theoria* – рассмотрение, исследование) 1) учение, система основных идей в той или иной отрасли знаний; 2) форма научного знания, дающая целостное представление о закономерностях и существенных связях действительности; 3) совокупность обобщенных положений, образующих науку или раздел науки; 4) сложившееся у кого-либо мнение, суждение, взгляд на что-либо.

Темперамент – психологическая модель, описывающая эмоциональные и деятельные особенности психотипа как системы.

Трансформация – изменение, приводящее к смене структуры, а не только оболочек организации.

Удовлетворенность трудом – это набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов работы.

Формальный – регулируемый правилами (форматом) организации.

Формирование впечатления – это процесс, определяющий, какого рода впечатление люди хотят произвести на других и что они для этого предпринимают.

Функции – определенный круг задач и системного инструментария в узкой области.

Цель – 1) внутренний побуждающий мотив действия; 2) идеальный, мысленно сконструированный образ будущего результата действий; 3) наиболее предпочтительное состояние системы в будущем.

Ценности – это набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни.

Человек – родовое понятие, указывающее на отнесенность существа к высшей ступени развития живой природы – к человеческому роду; это специфическое, уникальное единство биологического и социального.

Элемент – мельчайшая неделимая с точки зрения целей исследования часть системы.

Эмерджентность (от англ. *emergence* – возникновение, появление нового) 1) несводимость свойств системы к свойствам ее элементов; 2) невыводимость свойств системы из свойств ее элементов).

Эффект «ореола» – восприятие личности на основе одной из ее черт (интеллект, внешность, надежность, склонность к сотрудничеству и т.п.).