**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**«ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Международная лингвистическая школа**

**(МЛШ)**

|  |
| --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»** |
| **Заместитель директора МЛШ** |
|  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Н. Артеменко** |

**Рабочая программа**

**учебного предмета «Основы менеджмента» 11 класс**

Составил: Пежемский А.А.,

педагог-психолог

Срок реализации: 1 учебный год

г. Владивосток

2020 г.

**Пояснительная записка**

 Программа данного курса полностью реализует Федеральный государственный образовательный стандарт стандарта среднего общего образования по психологии, соответствует основной образовательной программе среднего общего образования Международной лингвистической школы. Программа составлена на основе программы Ю.А. Мальцевой, О.Ю. Яценко ««Психология управления».

Учебник – В.А. Коноваленко, А.А. Соломатин «Психология менеджмента. Теория и практика». – М.: Издательство Юрайт, 2014.

**Планируемые результаты**

**Личностные результаты** в сфере отношений обучающихся к себе, к своему здоровью, к познанию себя:

ориентация обучающихся на достижение личного счастья, реализацию позитивных жизненных перспектив, инициативность, креативность, готовность и способность к личностному самоопределению, способность ставить цели и строить жизненные планы;

готовность и способность обеспечить себе и своим близким достойную жизнь в процессе самостоятельной, творческой и ответственной деятельности;

готовность и способность обучающихся к отстаиванию личного достоинства, собственного мнения;

готовность и способность обучающихся к саморазвитию и самовоспитанию в соответствии с общечеловеческими ценностями и идеалами гражданского общества, потребность в физическом самосовершенствовании;

принятие и реализация ценностей здорового и безопасного образа жизни, бережное, ответственное и компетентное отношение к собственному физическому и психологическому здоровью;

неприятие вредных привычек: курения, употребления алкоголя, наркотиков.

**Личностные результаты** в сфере отношений обучающихся с окружающими людьми:

нравственное сознание и поведение на основе усвоения общечеловеческих ценностей, толерантного сознания и поведения в поликультурном мире, готовности и способности вести диалог с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения;

принятие гуманистических ценностей, осознанное, уважительное и доброжелательное отношение к другому человеку, его мнению, мировоззрению;

способность к сопереживанию и формирование позитивного отношения к людям, в том числе к лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам; бережное, ответственное и компетентное отношение к физическому и психологическому здоровью других людей, умение оказывать первую помощь;

формирование выраженной в поведении нравственной позиции, в том числе способности к сознательному выбору добра, нравственного сознания и поведения на основе усвоения общечеловеческих ценностей и нравственных чувств (чести, долга, справедливости, милосердия и дружелюбия);

развитие компетенций сотрудничества со сверстниками, детьми младшего возраста, взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, проектной и других видах деятельности.

**Личностные результаты** в сфере отношений обучающихся к окружающему миру, живой природе, художественной культуре:

мировоззрение, соответствующее современному уровню развития науки, значимости науки, готовность к научно-техническому творчеству, владение достоверной информацией о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, заинтересованность в научных знаниях об устройстве мира и общества;

готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности;

эстетическое отношения к миру, готовность к эстетическому обустройству собственного быта.

Личностные результаты в сфере отношений обучающихся к семье и родителям, в том числе подготовка к семейной жизни:

ответственное отношение к созданию семьи на основе осознанного принятия ценностей семейной жизни;

положительный образ семьи, родительства (отцовства и материнства), интериоризация традиционных семейных ценностей.

Личностные результаты в сфере отношения обучающихся к труду, в сфере социально-экономических отношений:

уважение ко всем формам собственности, готовность к защите своей собственности,

осознанный выбор будущей профессии как путь и способ реализации собственных жизненных планов;

готовность обучающихся к трудовой профессиональной деятельности как к возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем;

потребность трудиться, уважение к труду и людям труда, трудовым достижениям, добросовестное, ответственное и творческое отношение к разным видам трудовой деятельности;

готовность к самообслуживанию, включая обучение и выполнение домашних обязанностей.

**Личностные результаты** в сфере физического, психологического, социального и академического благополучия обучающихся:

физическое, эмоционально-психологическое, социальное благополучие обучающихся в жизни образовательной организации, ощущение детьми безопасности и психологического комфорта, информационной безопасности.

 **Планируемые метапредметные** результаты освоения программы.

**Регулятивные универсальные учебные действия**

самостоятельно определять цели, задавать параметры и критерии, по которым можно определить, что цель достигнута;

оценивать возможные последствия достижения поставленной цели в деятельности, собственной жизни и жизни окружающих людей, основываясь на соображениях этики и морали;

ставить и формулировать собственные задачи в образовательной деятельности и жизненных ситуациях;

оценивать ресурсы, в том числе время и другие нематериальные ресурсы, необходимые для достижения поставленной цели;

выбирать путь достижения цели, планировать решение поставленных задач, оптимизируя материальные и нематериальные затраты;

организовывать эффективный поиск ресурсов, необходимых для достижения поставленной цели;

сопоставлять полученный результат деятельности с поставленной заранее целью.

**Познавательные универсальные учебные действия**

искать и находить обобщенные способы решения задач, в том числе, осуществлять развернутый информационный поиск и ставить на его основе новые (учебные и познавательные) задачи;

критически оценивать и интерпретировать информацию с разных позиций, распознавать и фиксировать противоречия в информационных источниках;

находить и приводить критические аргументы в отношении действий и суждений другого; спокойно и разумно относиться к критическим замечаниям в отношении собственного суждения, рассматривать их как ресурс собственного развития;

выходить за рамки учебного предмета и осуществлять целенаправленный поиск возможностей для широкого переноса средств и способов действия;

выстраивать индивидуальную образовательную траекторию, учитывая ограничения со стороны других участников и ресурсные ограничения;

менять и удерживать разные позиции в познавательной деятельности.

**Коммуникативные универсальные учебные действия**

осуществлять деловую коммуникацию как со сверстниками, так и со взрослыми (как внутри образовательной организации, так и за ее пределами), подбирать партнеров для деловой коммуникации исходя из соображений результативности взаимодействия, а не личных симпатий;

при осуществлении групповой работы быть как руководителем, так и членом команды в разных ролях (генератор идей, критик, исполнитель, выступающий, эксперт и т.д.);

координировать и выполнять работу в условиях реального, виртуального и комбинированного взаимодействия;

развернуто, логично и точно излагать свою точку зрения с использованием адекватных (устных и письменных) языковых средств;

распознавать конфликтогенные ситуации и предотвращать конфликты до их активной фазы, выстраивать деловую и образовательную коммуникацию, избегая личностных оценочных суждений.

**Планируемые предметные результаты**

Учебный предмет «Основы менеджмента» изучается в Международной лингвистической школе на базовом уровне.

**Выпускник на базовом уровне научится:**

понимать основные этапы эволюции управленческой мысли, опыт выдающихся менеджеров и соотносить их с обстоятельствами собственной деятельности;

использовать знания о работе с коллективами людей и отдельными работниками в управленческой деятельности;

применить основные выводы теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;

анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;

идентифицировать предмет организационного поведения;

периодизации и особенностям основных этапов развития организационного поведения как управленческой дисциплины;

распознавать в ситуациях проявление различных подходов к пониманию роли и ценности человеческих ресурсов;

определять потенциал использования каждого из подходов в конкретных условиях ситуации;

понимать позитивные модели поведения работников организации и факторы их стимулирующих;

прогнозировать социальные последствия принимаемых управленческих решений по отношению к персоналу компании;

понимать принципы применения различных концепций и моделей, разрабатываемых в рамках организационного поведения;

владеть теоретическим материалом о динамике группы, групповых эффектах.

**Выпускник на базовом уровне получит возможность научиться:**

демонстрировать способность прогнозировать эффективность применения мер по стимулированию сотрудников;

определять необходимые функции руководителя в конкретных ситуационных условиях;

различным моделям организационных коммуникаций;

методам анализа и изменения системы коммуникаций в организациях;

определять тип системы коммуникаций в группе и прогнозировать ее эффективность в заданных ситуационных условиях;

давать научное объяснение процессам, явлениям, закономерностям, протекающим в рамках психологии управления;

понимать роль социальных установок, атрибуций при взаимодействии с обществом;

прогнозировать и оценивать изменения личности под влиянием окружающей среды;

понимать и характеризовать причины возникновения процессов и явлений, влияющих на групповую динамику;

формировать представление о познавательных процессах, эмоциональной и мотивационной сферах личности;

давать оценку собственному актуальному состоянию и знать методы разрешения стрессовых ситуаций;

применять теорию психологии для объяснения природы поведения групповых процессов;

понимать характер влияния социокультурных факторов на результат управленческих воздействий;

эффективно выполнять управленческие функции в мультикультурной среде;

анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

**Содержание учебного предмета**

**ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Введение в организационное поведение**

Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении. Цели науки об организационном поведении. Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Схема формирования ролевого поведения человека в организации. Уровни анализа организационного поведения. Проблемное поле организационного поведения. Основные теоретические подходы в теории организационного поведения. Методы исследования в организационном поведении.

**Поведение человека в организации**

Определение и функции поведения. Отношения субъекта поведения с материальной и социальной средой. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям: ролевое, надролевое, антиролевое (контрпродуктивное). Структура ролевого поведения. Нормативная структура роли. Уровни ролевого поведения личности. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий. Типология девиантного поведения (Р. Мертон). Контрпродуктивное поведение, классификация его видов. Буллинг (моббинг) в организации. Трудоголизм. Надролевое поведение. Понятие «поведение гражданина организации». Классификация его видов по Д. Органу. Выгоды «гражданского поведения» сотрудников для организации. Условия и способы стимулирования «гражданского поведения» в организации.

**Личность в организации: психологические характеристики**

Понятие личности и психологических характеристик. Методики измерения психологических характеристик. Методика Майерс-Бриггс. Цветовой тест М. Люшера. Тест Р. Кеттел-ла. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик. Качества «большой пятерки» и поведение работников в организации. Личности типа А и Б (М. Фридман, Р. Розенман). Локус контроль (Дж. Роттер). Реактивность / проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт). Конформность. Эмоциональный интеллект (Д. Голман). Зрелость (К. Арджирис). Креативность. Макиавеллизм (Р. Кристи и Ф. Гейз). Достижение (мотивация достижения), Д. МакКлелланд. Перфекционизм. Проблема соответствия личностных качеств работника требованиям организаци. Теории соответствия личности. «Шестигранник Холланда».

**Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия**

Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации. Самоэффективность (А. Бандура). Выученная беспомощность (М. Селигман). Психологическое благополучие, его составляющие. «Выгорание». Понятие стресса. «Негативные» и «позитивные» стрессы. Организационные, групповые, индивидуальные причины стресса. Последствия высокого уровня стресса для организации и работников. Способы борьбы со стрессом в организации. Процессы восприятия, их важность для формирования поведения в организации. «Теорема Томаса». Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации. Организационный климат. Воспринимаемая организационная поддержка. Идентификация с организацией. Организационная справедливость, ее виды и нормы. «Психологический контракт» работника. Структура психологического контракта. Типы психологических контрактов. Последствия нарушения психологических контрактов.

**Ценности и установки работников в организации**

Понятие ценностей. Терминальные и инструментальные ценности. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности. Динамика и структура трудовых ценностей российских работников. Понятие и компоненты установок: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Функции установок. Важнейшие установки, определяющие поведение человека в организации. Удовлетворенность работой и поведение сотрудников. Вовлеченность в работу и отчуждение от работы. Поведенческие проявления вовлеченности. Условия формирования вовлеченности персонала. Проявления и факторы организационной приверженности. Трехкомпонентная модель приверженности. Позитивные и негативные следствия организационной приверженности.

**Группы в организации**

Определение социальной группы. Выгоды и издержки членства в группе. Культурно-регулятивные атрибуты группы. Солидарные взаимодействия в группе. Классификация групп. Групповой контроль. Статусы как социально определенные позиции. Стадии развития группы в организации (Б. Такман, М. Дженсен). Факторы интеграции группы. Принятие решений в группе. Эффективность рабочих групп. Понятие команды. Сравнение рабочих групп и команд. Типы команд в организации. Факторы эффективности команды.

**Организационная культура**

Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Истоки изучения организационной культуры. Подходы к пониманию организационной культуры: рациональный и феноменологический. Структура организационной культуры. Формальные и неформальные нормы поведения в организации. «Сильные» и «слабые» культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. 3 типовые организационные культуры по Э. Шейну. Способы передачи культуры: целенаправленные, стихийные. Этапы социализации в организационной культуре. Проблема адекватной типологии организационных культур. Управление организационной культурой: формирование, поддержание, изменение. Цели культурных изменений. Факторы, способствующие культурным изменениям. Принципы культурных изменений.

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**«ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Международная лингвистическая школа**

**(МЛШ)**

|  |
| --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»** |
| **Заместитель директора МЛШ** |
|  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Н. Артеменко** |

**Календарное тематическое планирование**

**на 2020 /2021 учебный год**

**по основам менеджмента**

**для 11 класса**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Темы** | **Кол-во часов** | **№ недели** |
|  | **Раздел 1. Введение в организационное поведение.** | **5** |  |
| 1 | Вводное занятие. Знакомство, установка правил на занятии, обучение рефлексии, пояснение целей и задачей курса | 1 | 1 |
| 2 | Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении. Цели науки об организационном поведении | 1 | 2 |
| 3 | Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Схема формирования ролевого поведения человека в организации | 1 | 3 |
| 4 | Уровни анализа организационного поведения. Основные теоретические подходы в теории организационного поведения | 1 | 4 |
| 5 | Проблемное поле организационного поведения. Методы исследования в организационном поведении | 1 | 5 |
|  | **Раздел 2. Поведение человека в организации** | **5** |  |
| 6 | Определение и функции поведения. Отношения субъекта поведения с материальной и социальной средой | 1 | 6 |
| 7 | Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям: ролевое, надролевое, антиролевое. Структура ролевого поведения | 1 | 7 |
| 8 | Нормативная структура роли. Уровни ролевого поведения личности. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий | 1 | 8 |
| 9 | Типология девиантного поведения. Контрпродуктивное поведение, классификация его видов. Буллинг (моббинг) в организации. Трудоголизм. | 1 | 9 |
| 10 | Надролевое поведение. Понятие «поведение гражданина организации». Классификация его видов по Д. Органу. Условия и способы стимулирования «гражданского поведения» в организации | 1 | 10 |
|  | **Раздел 3. Личность в организации: психологические характеристики** | **5** |  |
| 11 | Понятие личности и психологических характеристик. Методики измерения психологических характеристик | 1 | 11 |
| 12 | Проблема соответствия личностных качеств работника требованиям организации. Теории соответствия личности работе | 1 | 12 |
| 13 | Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик. Качества «большой пятерки» и поведение работников в организации | 1 | 13 |
| 14 | Личности типа А и Б. Реактивность / проактивность. Конформность. Эмоциональный интеллект. Локус контроля | 1 | 14 |
| 15 | Методика Майерс-Бриггс | 1 | 15 |
|  | **Раздел 4. Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия** | **5** |  |
| 16 | Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации. Самоэффективность (А. Бандура). Выученная беспомощность (М. Селигман). Психологическое благополучие, его составляющие | 1 | 16 |
| 17 | Понятие стресса. «Негативные» и «позитивные» стрессы. Организационные, групповые, индивидуальные причины стресса. Последствия высокого уровня стресса для организации и работников. Способы борьбы со стрессом в организации | 1 | 17 |
| 18 | Процессы восприятия, их важность для формирования поведения в организации. «Теорема Томаса». Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации | 1 | 18 |
| 19 | Организационный климат. Воспринимаемая организационная поддержка. Доверие в организации. Идентификация с организацией | 1 | 19 |
| 20 | «Психологический контракт» работника. Структура психологического контракта. Типы психологических контрактов. Последствия нарушения психологических контрактов | 1 | 20 |
|  | **Раздел 5. Ценности и установки работников в организации** | **5** |  |
| 21 | Понятие ценностей. Терминальные и инструментальные ценности (М. Рокич). «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности | 1 | 21 |
| 22 | Понятие и компоненты установок: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Функции установок. Важнейшие установки, определяющие поведение человека в организации | 1 | 22 |
| 23 | Удовлетворенность работой и поведение сотрудников. Вовлеченность в работу и отчуждение от работы. Поведенческие проявления вовлеченности. Условия формирования вовлеченности персонала | 1 | 23 |
| 24 | Проявления и факторы организационной приверженности. Объекты приверженности в организации | 1 | 24 |
| 25 | Трехкомпонентная модель приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален). Позитивные и негативные следствия организационной приверженности | 1 | 25 |
|  | **Раздел 6. Группы в организации** | **4** |  |
| 26 | Определение социальной группы. Выгоды и издержки членства в группе. Культурно-регулятивные атрибуты группы | 1 | 26 |
| 27 | Классификация групп. Групповой контроль. Статусы как социально определенные позиции | 1 | 27 |
| 28 | Стадии развития группы в организации (Б. Такман, М. Дженсен). Факторы интеграции группы. Принятие решений в группе. Эффективность рабочих групп. | 1 | 28 |
| 29 | Понятие команды. Сравнение рабочих групп и команд. Типы команд в организации. Факторы эффективности команды | 1 | 29 |
|  | **Раздел 7. Организационная культура** | **5** |  |
| 30 | Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Подходы к пониманию организационной культуры: рациональный и феноменологический. Структура организационной культуры | 1 | 30 |
| 31 | Формальные и неформальные нормы поведения в организации. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. 3 типовые организационные культуры по Э. Шейну. | 1 | 31 |
| 32 | Этапы социализации в организационной культуре. Управление организационной культурой: формирование, поддержание, изменение. Факторы, способствующие культурным изменениям. Принципы культурных изменений | 1 | 32 |
| 33 | Подведение итогов курса | 1 | 33 |
| 34 | Обратная связь по итогам курса | 1 | 34 |
|  | **ИТОГО** | **34** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Преподаватель | подпись | А.А. Пежемский  |

**Обязательные оценочные материалы по курсу «Основы менеджмента»**

**11 класс**

**1 полугодие**

1. Эссе на тему «Идеальный руководитель». Понимание ценностных различий, выделяющих руководителя организации.

2. Практическая работа «Проблемное поле организационного поведения». Изучение проблем, связанных с реализацией эффективного управления в организации.

3. Методика «Типы поведения в организации». Определение ведущего типа организационного поведения.

4. Письменная работа «Конфликт социальных ролей».

5. Практическое занятие на тему «Поведение гражданина в организации» по классификации Д. Органа.

6. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик. Выявление соответствия качеств требованиям руководителя.

**2 полугодие**

1. Письменная работа «Эмоциональный интеллект». Оценка уровня понимания эмоций как ведущей системы эффективности управления.

2. Практическая работа «Способы борьбы со стрессом в организации». Отработка навыка разрешения стрессовых ситуаций в организации.

3. Эссе на тему «Организационный климат». Изучение влияния фактора психологического комфорта на участников процесса организации.

4. Письменная работа «Понятие и компоненты установок: эмоциональный, когнитивный, поведенческий».

5. Практическая работа «Управление организационной культурой». Отработка навыка управления малой группой.

6. Эссе на тему, рассматриваемую в рамках курса.

**Критерии оценивания обязательных оценочных работ**

**Оценка 5** ставится, если устойчивое внимание уделяется вопросам знаний, связанным с данной темой, и они хорошо подобраны - разработаны с учетом различных точек зрения и эффективно связаны с областями знаний и / или способами познания. Аргументы ясны, подтверждаются реальными примерами и эффективно оцениваются; контраргументы тщательно изучены; последствия рассмотрены.

**Оценка 4** ставится, если особое внимание уделяется вопросам знаний, связанным с данной темой, разработанным с учетом различных точек зрения и связанным с областями знаний и / или способами познания. Аргументы ясны, подтверждаются реальными примерами и оцениваются; некоторые контраргументы выявлены и изучены.

**Оценка 3** ставится, если особое внимание уделяется некоторым вопросам знаний, связанным с данной темой - с некоторым развитием и связями с областями знаний и / или способами познания. Некоторые аргументы понятны и подтверждаются примерами; некоторые контраргументы определены.

**Оценка 2** ставится, если рассматриваются некоторые вопросы знаний, которые связаны с данной темой, но эссе в значительной степени носит описательный характер, с поверхностными или ограниченными ссылками на области знаний и / или способы познания. Аргументы предлагаются, но неясны и / или не подкреплены эффективными примерами.

**Оценка 1** ставится, если эссе имеет очень ограниченное отношение к данной теме - соответствующие пункты являются описательными. Утверждения предлагаются, но не исследуются.