

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И  
СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. Управление малым бизнесом

Год набора на ОПОП  
2020

Форма обучения  
заочная

Владивосток 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7) 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 25.05.2022 , протокол № 7

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

<b>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</b>	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	000000000946EFB
Владелец	Варкулевич Т.В.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Варкулевич Т.В.

<b>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</b>	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	000000000946EFC
Владелец	Варкулевич Т.В.

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью дисциплины «Организационное поведение» 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.

Основными задачами курса являются:

- изучение основных теорий и концепций организационного поведения, видов конфликтов в организации и методов их разрешения для целей управления персоналом;
- выработка умения анализировать и диагностировать конкретные профессиональные ситуации, ставить цели, задачи и находить методы их решения;
- овладение способами и методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций и навыками разрешения конфликтов в процессе управления персоналом.

## 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	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знания:	основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмента
			Умения:	ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
			Навыки:	владение навыками практического использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; способами и методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
	ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании	Знания:	основных теорий и концепций управления конфликтами и способов разрешения конфликтных ситуаций

	межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Умения:	диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения
		Навыки:	навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении

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

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин учебных планов ОПОП ВО 38.03.02 «Менеджмент».

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Основы менеджмента». На данную дисциплину опираются «Современные персонал-технологии».

### 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 обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо-емкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттес-тации	
					Всего	Аудиторная			Внеауди-торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.02 Менеджмент	ЗФО	Бл1.В	4	3	11	6	4	0	1	0	97	3

### 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	Основы управления поведением в организации	2	1	0	32	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
2	Личность в организации	2	2	0	33	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций

3	Организационные процессы и поведение работников	2	1	0	32	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
<b>Итого по таблице</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>97</b>	

## 5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

### *Тема 1 Основы управления поведением в организации.*

Содержание темы: Предмет и цели теории организационного поведения. основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Типы поведения сотрудников в организации. Ролевое поведение в организации. Антиролевое (девиантное) поведение в организации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиации на работе. Надролевое поведение в организации. Поведение организационного гражданина. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Модификация организационного поведения (МОП).

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.*

Содержание темы: Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Методики измерения психологических характеристик личности: тест Майерс-Бриггс, тест Раймонда-Кеттла, цветовой тест Люшера, теория соответствия личности работе, "шестигранник Холланда", тест Айзенка, модель "Большая пятерка" личностных качеств. Формирование индивидуальности человека. Характеристики индивидуальности человека: допущение авторитаризма, догматизм, локус контроля, типы личности А и Б, самооэффективность, восприятие риска, реактивность/проактивность, креативность и инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционизм. Эмоциональный интеллект. Ценности: классификации, примеры, влияние на организационное поведение. Динамика ценностей российских работников. Верования: виды, примеры, связь с ценностями. Работа с верованиями. Принципы работников организации. Установки работников: понятие, компоненты, функции. Методы изменения установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Приверженность организации. Желание остаться /покинуть организацию. Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, "профессиональное выгорание". Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Важнейшие виды социального восприятия. Организационная справедливость. Психологический контракт работника. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.

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 3 Организационные процессы и поведение работников.*

Содержание темы: Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров. Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры. Объективная и субъективная организационная культура. Субкультуры в организации. Типология культур. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. 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 институционализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших заработков и карьерных продвижений. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие культурной адаптации. Современное состояние организационной культуры в России: национально-культурные особенности России, специфика формирования ОК в российских организациях, взаимосвязь репутации организации и ее корпоративной культуры.

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.

## **6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)**

Для студентов очной и заочной форм обучения в классе проводятся лекционные занятия, на которых рассматриваются основные теоретические вопросы дисциплины и практические занятия, где под руководством преподавателя обсуждаются изученные темы, решаются практические задачи, разбираются конкретные ситуации. Задания для самостоятельной внеаудиторной работы выполняются и размещаются в электронной образовательной среде Moodle.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 9 тем, представленными в электронной образовательной среде Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, мультимедийный интерактивный учебник, материалы для чтения и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Самостоятельная работа студентов предусматривает и изучение теоретического материала, выполнение творческих заданий, анализ конкретных ситуаций (КС), подготовку информационных сообщений. Задания по дисциплине размещены в каждой теме

электронного курса.

По курсу предусмотрены два аттестационных тестирования (контрольная работа 1, контрольная работа 2) для контроля качества освоения дисциплины. Каждый тест предусматривает 1 попытку, время прохождения 30 минут, максимальная оценка – 15 баллов за каждый.

### **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: электронный учебный курс. - URL: <https://edu.vvsu.ru/course/editsection.php?id=89823&sr>

2. Резник С.Д. Организационное поведение : Учебник [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2020 - 460 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=356168>

3. Резник С.Д. Организационное поведение : Учебник [Электронный ресурс] : НИЦ ИНФРА-М , 2021 - 433 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=370350>

### **8.2 Дополнительная литература**

1. Згонник Л.В. Организационное поведение : Учебник [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 230 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=358210>

2. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение : Учебник [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 268 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=358190>

3. Спивак В. А. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] : Москва : Издательство Юрайт , 2022 - 207 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-488722>

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

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <http://znanium.com/>
3. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>
4. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ - Режим доступа: <https://urait.ru/>
5. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.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
- Мультимед. комплект: проектор Casio XJ-F210WN/экран/крепление/кабель

### Программное обеспечение:

- Adobe Flash Player
- iSpring Presenter 7.0
- Microsoft Office Professional Plus 2016

## 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.

**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. *homioios* – 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 непреходящий 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.

**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 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.).