

Программа учебной дисциплины
«Теория организации и организационное поведение»

Утверждена
Академическим руководителем ООП
А.А. Бляхман
«02» марта 2017 г.

Автор	Войлокова Е.Е. Гапонова О.С.
Число кредитов	6
Контактная работа (час.)	24
Самостоятельная работа (час.)	204
Курс	1 курс
Формат изучения дисциплины	Без использования онлайн курса

**I. ЦЕЛЬ, РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И
ПРЕРЕКВИЗИТЫ**

Целями освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» являются: ознакомление студентов с законами и принципами функционирования организации, характером их проявления в природе и обществе, а также изучение студентами исторических организационных моделей, основных законов организации, организационного проектирования. Кроме того происходит формирование у студентов системы представлений о закономерностях поведения людей на трех возможных уровнях: уровне индивидуального поведения, уровне группового поведения и поведения организации в целом. В результате освоения дисциплины студенты должны понимать, как устроена бизнес-среда, работа современной компании, уметь управлять процессами, ресурсами, проектами, принимать управленческие решения, а также осуществлять взаимодействие, коммуникацию и сотрудничество, в том числе и межкультурное, с людьми, группами, командами в решении профессиональных задач.

В результате освоения дисциплины студент должен

знать:

- основные понятия и теории, лежащие в основе теории организации и организационного поведения;
- существующие подходы и методы исследования организаций и организационного поведения;
- характеристики и модели организационного поведения на индивидуальном, групповом и организационном уровнях анализа,

уметь:

- проводить организационный анализ;
- участвовать в формировании организационной и управленческой структуры компании;
- использовать полученные знания в практической деятельности: при осуществлении подбора, расстановки и оценки персонала в соответствии с индивидуальными характеристиками личности; управлении эмоциями и стрессом в организации;

создании мотивирующих условий работы; управлении карьерным развитием; создании команд и повышении групповой эффективности; проектировании и анализе межличностной, групповой, организационной коммуникации; конструктивном управлении организационными конфликтами; формировании и поддержании организационной культуры;

владеть:

- навыками проведения анализа внешней и внутренней среды организации;
- навыками построения коммуникации, исходя из целей и ситуации общения (вести переговоры, проводить совещания, вести деловую переписку, электронные коммуникации);
- навыками командной работы.

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» базируется на следующих дисциплинах:

- «Теория и история менеджмента»;
- «Экономическая теория»
- Психология.

Для освоения учебной дисциплины студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- Знаниями из области истории и теории менеджмента,
- Знаниями из области экономической теории,
- Знаниями из области психологии.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- «Управление человеческими ресурсами»,
- «Управление карьерой»,
- «Командообразование»,
- «Стратегический менеджмент»
- и для написания курсовых и дипломных работ.

II. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел I. Теория организации

Тема 1. Понятие и сущность организации

Понятие организации. Признаки организации: цель, задачи, иерархия, власть, социальная природа, разделение труда. Организация как социальная система. Формальная и неформальная организации. Функции и цели организации. Классификация целей организации. Типы организаций по различным основаниям: по общественным функциям, по отраслевому признаку, по размеру, по степени формализации, по организационно-правовой форме и т.д. Типология Т.Парсонса. Классификация по типу производства. Типология Перроу. Структура и типология Г.Минцберга: простая структура, "машинная бюрократия", "дробная структура", "профессиональная бюрократия", "адхократия". ДНК-типология.

Тема 2. Законы и принципы организации. Системный подход при изучении организаций

Законы организации и их приложения. Закон синергии. Закон информированности. Закон самосохранения. Закон композиции. Закон сохранения пропорциональности. Закон онтогенеза. Закон дополнения. Закон негэнтропии. Закон эквифинальности целей. Единство анализа и синтеза.

Тема 3. Жизненный цикл организации

Понятие жизненного цикла организации. Этапы жизненного цикла организации. Модель жизненного цикла организации И.Адизеса. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера. Модель жизненного цикла организации Емельянова и Поварницыной. Сравнительный анализ различных моделей жизненного цикла. Применение моделей жизненного цикла для анализа практической деятельности организаций.

Тема 4. Информация в организационном процессе

Характеристики информации. Коммуникации в среде организации. Конфигурации коммуникационных связей: цепочка, колесо, штурвал, У-образная связь, случайная связь. Канал неформальных коммуникаций.

Тема 5. Организационная культура

Понятие и содержание организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Национальное в организационной культуре. Корпоративная культура.

Раздел II. Организационное поведение

Тема 1. Введение в организационное поведение

Определение организации и организационного поведения. Организационное поведение как отрасль научного знания: междисциплинарность, научная ориентация, уровни анализа (индивидуальный, групповой, организационный), нацеленность на решения практических задач. Историческое развитие организационного поведения: Хоторнские эксперименты, классическая организационная теория. Влияние на организационное поведение современных тенденций развития общества: глобализация и рост количества транснациональных компаний; демографические изменения рабочей силы; развитие современных технологий; растущие ожидания людей в отношении организаций.

Тема 2. Индивидуальные различия людей в работе

Понятие личности, ее роль в изучении организационного поведения. Модель личности «Большая пятерка»: (Р. МакГрэй и П. Кошта): добросовестность, экстраверсия, доброжелательность, эмоциональная устойчивость, открытость новому опыту. Личностные характеристики, особенно значимых для организаций: позитивная или негативная аффективность, внутренний или внешний локус контроля, тип поведения А или Б, самоконтроль, мотивации к достижениям, макиавеллизм. Интеллектуальные и физические способности. Основные разновидности интеллектуальных способностей: когнитивный, эмоциональный, практический интеллект. Классические типологии персонала (эмоциональная типология Хейманса-Ле Сена, психоаналитическая типология, юнгианская типология, когнитивная типология), типология акцентуации личности, поведенческая типология персонала (Олдхэм-Моррис), типология стилей мышления (интеллектуальные стратегии поведения и деятельности), управленческие типологии.

Тема 3. Эмоции и стресс на работе

Понятия эмоций и настроения, их отличительные характеристики. Воздействие эмоций и настроения на поведение людей в организации (эмоциональный диссонанс, эмоциональное напряжение, конгруэнтность настроения). Способы управления человеком своими эмоциями в организациях. Основные причины стресса на работе: профессиональные требования, конфликты между работой и жизненными обстоятельствами, ролевая неоднозначность на работе, перегруженность и недостаточная загруженность, ответственность за других людей, нехватка социальной поддержки, сексуальные домогательства. Последствия стресса: эмоциональное истощение, деперсонализация, снижение оценки собственной успешности. Организационные ресурсы по управлению стрессом: программы поддержки сотрудников, программы здоровья, программы регулирования отсутствия на рабочем, программы управления стрессом.

Тема 4. Мотивация в организациях, отношения связанные с работой

Понятие трудовой мотивации. Пять основных подходов к трудовой мотивации. Мотивирование посредством удовлетворения потребностей (А. Маслоу и К. Алдерфер). Мотивирование посредством постановки целей (Э. Лок и Г. Латхэм). Мотивирование с помощью объективности (С. Адамс). Мотивирование посредством изменения ожиданий (В. Врум). Мотивирование посредством проектирования работы. Модель расширения и обогащения работы. Модель характеристик работы Р.Хэкмана и Г. Олдхэма.

Основные разновидности отношений на работе: удовлетворенность работой, организационная приверженность, предубеждения, Теории удовлетворенности работой: двухфакторная теория (Ф.Херцберг) и теория ценностей. Организационная приверженность: виды и последствия. Предубеждения: основные виды и способы преодоления.

Тема 5. Карьерное развитие

Современное представление о карьере: «карьера без границ». Типы карьеры: устойчивая, линейная, спиральная, переменчивая. Стадии развития карьеры: подготовка к работе; вхождение в организацию, начало карьеры, середина карьеры, завершение карьеры. Факторы, влияющие на выбор профессиональной карьеры: концепция Дж. Холланда и представления о «карьерном ядре». Стадии организационной социализации. Проблема карьерного плато и способы его преодоления. Проблема планирования преемственности.

Тема 6. Групповые процессы и рабочие группы

Понятие группы и ее ключевые характеристики. Классификация групп. Формальные и неформальные группы. Основные элементы групповой структуры: роли, нормы, статус, групповая сплоченность. Явления социальной фасилитации, культурной диверсификация и коллективной безответственности. Понятие команды. Отличия команды от традиционной рабочей группы. Формирование команды. Методы работы с командой и преодоления трудностей командной работы.

Тема 7. Коммуникации в организации

Коммуникационный процесс и его роль в организации. Структура процесса коммуникаций. Препятствия на пути эффективной коммуникации Виды коммуникаций в организации. Формальные и неформальные организационные коммуникации. Нисходящие, восходящие, горизонтальные и диагональные коммуникации в организации.

Формы вербальных и невербальных средств коммуникаций, используемых в организациях. Роль обратной связи в коммуникациях. Способы повышения уровня эффективности коммуникаций в организациях. Препятствия на пути эффективной коммуникации. Слухи в организации.

III. ОЦЕНИВАНИЕ

Текущий контроль:

Работа студента на лекционных, семинарских занятиях, самостоятельная работа. Оценивается степень участия студента в обсуждении заданий, практических ситуаций, кейсов, подготовке докладов, тренинговой работе, а также уровень написания работ творческого и проектного типа и тестовых заданий по темам дисциплины. Результаты оценки выставляются преподавателем в рабочую ведомость и складываются в оценки за аудиторную работу и самостоятельную работу. Оценки за работу на семинарских занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на практических занятиях определяется перед итоговым контролем – $O_{\text{текущая}}$

Итоговый контроль – экзамен. Оценка итогового контроля выставляется по 10-балльной системе. По итогам написания тестового задания для получения оценки "10 баллов" студенту необходимо дать 90 % правильных ответов на вопросы теста. Для получения оценки "8-9 баллов" – не менее 80% правильных ответов. "7 баллов" – 70% правильных ответов. "5-6 баллов" – не менее 50% правильных ответов. Менее 50% правильных ответов – оценка ниже 5-ти баллов.

Порядок формирования оценок по дисциплине

Накопленная оценка складывается из накопленной оценки за работу на лекционных, практических занятиях и самостоятельную работу, как округленная средневзвешенная оценка с учетом следующих оценок относительной важности:

Результирующая оценка по дисциплине является взвешенной суммой оценки за экзамен и накопленной итоговой оценки и измеряется от 0 до 10.

$$\text{Оср. (окр.)} = \text{Онакопл.} * (0,5) + \text{Оэкз.} * (0,5)$$

Результирующая оценка по учебной дисциплине ставится в диплом.

IV. ПРИМЕРЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства для оценки качества освоения дисциплины в ходе текущего контроля:

I. Тест

1. Какой тип организационных структур больше всего соответствует стабильным внешним условиям?

- А) Органический;
- Б) Механистический;
- В) Патологический.

2. К какому типу руководителей относится начальник службы маркетинга?

- А) Линейный;
- Б) Функциональный;
- В) Авторитарный.

3. Выделите структурный принцип А.Файоля.

- А) Единоначалие;
- Б) Стабильность;
- В) Справедливость.

4. Совместно-взаимодействующий тип деятельности характеризуется...

- А) Тем, что взаимодействие между участниками труда минимизируется;
- Б) Последовательным временным распределением, а также порядком участия каждого в работе;
- В) Обязательностью участия каждого в решении общей задачи.

5. Делегирование – это ...

- А) Передача задач и полномочий сверху вниз другому лицу, которое берет на себя ответственность за выполнение этих задач;
- Б) Право использовать ресурсы организации;
- В) Организационно закрепленное ограниченное право что-либо делать, занимая определенную должность.

6. На какие классы делятся организации в типологии Этциони?

- А) Принудительная, утилитарная и нормативная организация;
- Б) Эластичная, своевременная, военная, пассивно-агрессивная, разрозненная, организация-переросток и заорганизованная организация;
- В) Эксплуататорская авторитарная организация, благожелательная авторитарная организация, консультативная организация и организация основанная на участии.

7. К основным функциям языка в процессе коммуникации НЕ относится:

- А) коммуникативная;
- Б) эмотивная;
- Г) фатическая;
- Д) смысловая.

8. Типы организационных структур по Минцбергу:

- А) Патриархальная структура; линейная структура; функциональная структура; матричная структура; дивизиональная и линейно-функциональная структуры;
- Б) Простая структура; машинная бюрократия; дробная структура; профессиональная бюрократия; адхократия; миссионерская структура;
- В) Хозяйственное товарищество и общество; производственный кооператив; унитарное акционерное общество; предприятие; финансово-промышленная группа; корпорация; транснациональная корпорация; конгломерат; концерн; холдинг; консорциум; совместное предприятие; картель; синдикат; трест; ассоциация.

9. Что НЕ относится к признакам системы:

- А) отсутствие единой цели
- Б) целостность и единство

- В) структура и иерархичность
- Г) относительная самостоятельность

10. Стадии жизненного цикла по Адизесу:

- А) Этап «Тусовка»; этап «Механизация»; этап «Внутреннее предпринимательство»; этап «Управление качеством».
- Б) Рост через креативность; рост через директивное руководство; рост через делегирование; рост через координацию; рост через сотрудничество.
- В) Зарождение; младенчество; давай-давай; юность; расцвет; стабилизация; аристократизм; ранняя бюрократизация; бюрократизация; смерть.

II. Дайте определения:

- 1. **Организация** – это ...
- 2. **Организационная культура** – это ...
- 3. **Мотивация** – это ...
- 4. **Бюрократия** – это ...

III. Дайте развернутый ответ на данные вопросы с примерами и доказательством своей точки зрения:

- А) Какой тип организационной структуры и почему Вы бы выбрали для работы, являясь руководителем инновационного предприятия? (*Инновация – что-то новое, приносящее пользу; техническое или управленческое решение, которое приносит прибыль тому, кто его использует).
- Б) Какой тип организационной структуры характерен для молодой организации?
- В) Как изменяется организационная структура с ростом организации?
- Г) На каком этапе жизненного цикла происходит формализация отношений и возникновение первых регламентов? Необходимо ли это?

Раздел II Организационное поведение

Примеры заданий текущего контроля

Работа состоит из трех частей: теста (40 мин), определений (20 мин) и развернутого ответа на вопрос (30 мин).

I. Контрольный тест (образец, может корректироваться под задачу и ситуацию)

- 1. **Интеграция организационным поведением научных знаний различных отраслей определяет его....**
 - а. междисциплинарность;
 - б. научную ориентацию;
 - с. системность;
 - д. различные уровни анализа;
 - е. использование для организационной эффективности и индивидуального благосостояния.
- 2. **Специалисты организационного поведения не используют ... уровень анализа:**

- a. индивидуальный;
 - b. групповой;
 - c. экономический;
 - d. организационный;
- 3. Одной из основных предпосылок предмета организационного поведения является использование ... подхода.**
- a. системного;
 - b. комплексного;
 - c. ситуационного;
 - d. личностного;
 - e. персонального.
- 4. Для объяснения роли личности в организационном поведении наиболее конструктивной является**
- a. теория каузальной атрибуции;
 - b. теория взаимодействия;
 - c. теория черт;
 - d. теория психоанализа.
- 5. Назовите черту, не входящую в пять основных измерений личности:**
- a. добросовестность;
 - b. экстраверсия;
 - c. амбициозность;
 - d. открытость новому опыту;
 - e. доброжелательность;
 - f. эмоциональная устойчивость.
- 6. Черта, отражающая склонность людей испытывать чувство благополучия в целом, видеть людей и события в позитивном свете и переживать позитивные эмоциональные состояния:**
- a. экстраверсия;
 - b. макиавеллизм;
 - c. позитивная аффективность;
 - d. тип поведения Б;
 - e. внешний локус контроля.
- 7. Способность понимать сложные идеи, эффективно адаптироваться к окружающей обстановке, учиться на собственном опыте, делать различные умозаключения и преодолевать препятствия посредством тщательного анализа называется**
- a. эмоциональный интеллект;
 - b. практический интеллект;
 - c. когнитивный интеллект;
 - d. успешный интеллект;
 - e. сензитивный интеллект.

- 8. Несоответствие между эмоциями, которые люди выражают и эмоциями, которые они испытывают, называется**
- a. конгруэнтность настроения;
 - b. эмоциональный диссонанс;
 - c. первичная защита;
 - d. эмоциональное истощение;
 - e. деперсонализация.
- 9. Явление, характеризующее истощение отношений, циничное отношение к другим людям, восприятие их скорее как объекты, а не как живых существ, называется:**
- a. физическое истощение;
 - b. эмоциональное истощение;
 - c. потеря ответственности за других;
 - d. ролевая неоднозначность на работе;
 - e. деперсонализация.
- 10. Лечение симптомов стресса на работе относится к...**
- a. первичной защите;
 - b. вторичной защите;
 - c. третичной защите.
- 11. Значение вознаграждения для работника в теории ожиданий В.Врума называется:**
- a. ожидание;
 - b. ценность;
 - c. инструментальность;
 - d. приемлемость;
 - e. валентность.
- 12. Модель характеристик работы не включает в себя....**
- a. разнообразие используемых навыков;
 - b. целостность задания;
 - c. значимость задания;
 - d. автономность;
 - e. инструментальность;
 - f. наличие обратной связи.
- 13. В какой теории мотивация является мультипликативной функцией от трех составляющих:**
- a. теория потребностей;
 - b. теория постановки целей;
 - c. теория организационной справедливости;
 - d. теория ожиданий.
- 14. Тип карьеры, в рамках которой люди проходят через серию профессий, каждая из которых требует новых навыков и строится на уже существующих навыках и знаниях:**

- a. устойчивая,
- b. линейная,
- c. стабильная,
- d. спиральная,
- e. переменчивая.

15. Индивидуальное профессиональное самовосприятие, основанное на восприятии своих талантов, способностей, ценностей, потребностей и мотивов называется

- a. карьерное плато,
- b. карьерный якорь,
- c. «Я-концепция»,
- d. профессиональная самооценка,
- e. личностная установка.

16. Если по своим индивидуальным особенностям вы уверенный, энергичный, настойчивый, нуждаетесь во власти, то вы относитесь к следующему типу Д.Холланда

- a. реалистичный,
- b. исследовательский,
- c. социальный,
- d. предпринимательский,
- e. рутинный,
- f. художественный.

17. Типичное поведение людей, характеризующее их в организационном контексте.

- a. роли,
- b. нормы,
- c. статус,
- d. групповая сплоченность,
- e. социальная фасилитация.

18. Группы высокого уровня взаимодействия, имеющие достаточно высокую автономию в самоуправлении:

- a. отделы;
- b. команды;
- c. специальные группы;
- d. комитеты.

19. Усиление доминантных реакций в присутствии других называется...

- a. социальная фасилитация,
- b. коллективная безответственность,
- c. индивидуальное поведение в группе,
- d. каузальная атрибуция,
- e. групповая сплоченность.

20. Второй уровень групповой сплоченности (по Петровскому А.В.) отражает:

- a. «ценностно-ориентационное единство» (ЦОЕ), которое характеризуется тем, что отношения здесь опосредованы совместной деятельностью, отношения строятся на основе сходства ценностных ориентаций;
- b. непосредственные эмоциональные межличностные отношения (социометрия);
- c. ценности и цели групповой деятельности («ядро» групповой структуры).

21. Способ мышления, приобретаемый людьми в ситуации, когда поиск согласия становится настолько доминирующим в сплоченной группе, что начинает пересиливать реалистическую оценку возможных альтернативных действий:

- a. эффект социальной фасилитации (ингибации);
- b. эффект Рингельмана;
- c. эффект «синергии»;
- d. эффект группомыслия;
- e. эффект конформизма;
- f. эффект «моды» (подражания)

22. Взаимное восприятие партнерами друг друга, которое во многом обеспечивает или затрудняет понимание общающихся отражает в процессе общения

- a. коммуникативную функцию,
- b. регулятивную функцию,
- c. координационную функцию,
- d. перцептивную функцию,
- e. функцию согласования.

23. Двусторонним коммуникационный процесс делает:

- a. отправление сообщения,
- b. обратная связь,
- c. передача сообщения,
- d. декодирование сообщения,
- e. получение сообщения.

24. Функции координации и решения текущих задач в организации выполняют

- a. нисходящие потоки коммуникации,
- b. горизонтальные потоки коммуникации,
- c. слухи,
- d. восходящие потоки коммуникации,
- e. невербальные средства общения.

25. Поза, мимика, взгляд, жесты - ... средства общения:

- a. кинесические;
- b. экстралингвистические;
- c. такесические;
- d. проксемические.

II. Дайте определения:

1. Теория взаимодействия – это ...

2. Эмоциональный интеллект – это ...

3. Когнитивный диссонанс – это ...

...

III. Дайте развернутый ответ на данный вопрос с примерами и доказательством своей точки зрения:

- А) Знакомы ли вы с опытом отбора персонала с помощью психологических тестов? В каких случаях оправдано их применение?
- Б) Каким должен быть оптимальный баланс интеллектуальных способностей у банковского аналитика, руководителя малого предприятия, менеджера по работе с клиентами и дизайнера?
- В) Почему одним из условий эффективности управленческой деятельности является гибкость индивидуального стиля?
- Г) Какова, на ваш взгляд, оптимальная стратегия решения конфликта между работой и семьей?

V. РЕСУРСЫ

5.1. Основная литература

1. Кузнецов, Ю.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.В.Кузнецов, Е.В.Мелякова; ЭБС Юрайт. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 351 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02949-9. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/teoriya-organizacii-431880#page/1>. – Загл. с экрана.
2. Латфуллин, Г.Р. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Г.Р.Латфуллин, А.В.Райченко; ЭБС Юрайт. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 448 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-2431-2. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/teoriya-organizacii-425847#page/1>. – Загл. с экрана
3. Мильнер, Б.З. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / Б.З.Мильнер; ЭБС Znanium. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2012. – 848 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-004700-3. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=325598>. – Загл. с экрана.
4. Мкртычян, Г.А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г.А.Мкртычян; ЭБС Юрайт. – М.: Юрайт, 2019. – 237 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-8789-8. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-433912#page/1>. – Загл. с экрана.

5.2. Дополнительная литература

1. Баринов, В.А.Организационное проектирование [Электронный ресурс]: учебник / В.А.Баринов; ЭБС Znanium. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 384 с. – (Учебники для программы MBA). – ISBN 978-5-16-010992-3 – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=492911>. – Загл. с экрана.
2. Теория организации [Электронный ресурс]: интегрированное учебное пособие: для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" / А.П. Агарков [и др.]; под общ. ред. А.П.Агаркова; ЭБС Znanium. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: М.: Дашков и К, 2017. – 272 с. – ISBN 978-5-394-01583-0. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=415506>. – Загл. с экрана.
3. Богданов, А.А. Тектология: всеобщая организационная наука: в 2-х кн. Кн. 1 / А.А.Богданов; отв. ред. Л. И.Абалкин. – М.: Экономика, 1989. – 304 с. – (Экономическое наследие).Виханский, О.С. Менеджмент [Электронный ресурс] / О.С.Виханский,

А.И.Наумов; ЭБС Znanium. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 656 с. – ISBN 978-5-9776-0320-1. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=959874>. – Загл. с экрана.

4. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.М. Емельянов; ЭБС Юрайт. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 219 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-07226-6. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-konfliktami-v-organizacii-438299#page/1>. – Загл. с экрана.

5. Литвинюк, А.А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.А. Литвинюк; ЭБС Юрайт. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 527 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3889-0. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-425237#page/1>. – Загл. с экрана.

5.3. Программное обеспечение

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1	Windows Professional 8.1 Russian	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>
2	MS Office 2007 Prof +	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>

5.4. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы, интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)

№ п/п	Наименование	Условия доступа/скачивания
1	Электронные образовательные ресурсы	<i>Договор на использование электронных баз данных/по подключению и обеспечению доступа к базам данных</i>

5.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для лекционных занятий по дисциплине обеспечивают использование и демонстрацию тематических иллюстраций, соответствующих программе дисциплины в составе:

– ПЭВМ с доступом в Интернет (операционная система, офисные программы, антивирусные программы);

– мультимедийный проектор с дистанционным управлением.

Учебные аудитории для лабораторных и самостоятельных занятий по дисциплине оснащены ПЭВМ, с возможностью подключения к сети Интернет и доступом к электронной информационно-образовательной среде НИУ ВШЭ.