

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Центр бакалавриата Менеджмент



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Таюрский Д.А.

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*подписано электронно-цифровой подписью*

**Программа дисциплины**  
Организационное поведение Б1.Б.8.3

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Управление малым бизнесом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Набиева Л.Г.

**Рецензент(ы):**

Палей Т.Ф.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Палей Т. Ф.

Протокол заседания кафедры No \_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: менеджмент):

Протокол заседания УМК No \_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Регистрационный No 949923017

Казань  
2017

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. Набиева Л.Г. кафедра общего менеджмента Институт управления, экономики и финансов, LGNabieva@kpfu.ru

### 1. Цели освоения дисциплины

Целью дисциплины "Организационное поведение" является изучения и освоения студентами теоретических вопросов, связанных с деятельностью по управлению людьми в организации, включают функции подбора и расстановки кадров, определение факторов мотивации для каждого работающего, формирование навыков определения организационного поведения, культуры организации, что требует определенного психологического обеспечения.

### 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.Б.8 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.02 Менеджмент и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 2 курсе, 4 семестр.

Изучению дисциплины "Организационное поведение" должно предшествовать изучение таких дисциплин, как "Социология", "Конфликтология", "Основы менеджмента".

Проблемы, рассмотренные в процессе изучения, способствуют изучению дисциплин: "Психология менеджмента", "Разработка управленческих решений", "Управление организационными изменениями".

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-19 (общекультурные компетенции)	Способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д.
ОК-5 (общекультурные компетенции)	Владеет культурой мышления, способен к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ПК-1 (профессиональные компетенции)	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
ПК-13 (профессиональные компетенции)	способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию
ПК-2 (профессиональные компетенции)	Способность разрабатывать корпоративную стратегию
ПК-25 (профессиональные компетенции)	Знаком с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способен эффективно выполнять свои функции в кросскультурной среде

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- основы теории организационного поведения, включая мотивацию, групповую динамику, лидерство, управление конфликтами и др., позволяющие применять их в практической работе.

2. должен уметь:

- распознавать стереотипы поведения работников организации, выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения, анализировать особенности передачи информации в управленческой среде.

3. должен владеть:

- применять эффективные модели поведения для диагностики организационного состояния фирмы
- навыками командообразования
- навыками адаптации личности организации.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- самостоятельного проведения аудита организационных проблем.

#### 4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 4 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

#### 4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

##### Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Теория поведения человека в организации	4		2	2	0	Письменная работа
2.	Тема 2. Индивидуальные психологические особенности личности в организации	4		2	2	0	Дискуссия
3.	Тема 3. Личность и организация	4		2	2	0	Творческое задание
4.	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации	4		2	2	0	Письменная работа
5.	Тема 5. Мотивация и результативность организации	4		2	2	0	Контрольная работа

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
6.	Тема 6. Тема 6. Деловое общение в организации	4		2	2	0	Письменная работа
7.	Тема 7. Тема 7. Теоретические основы лидерства	4		2	2	0	Письменная работа
8.	Тема 8. Тема 8. Групповое поведение в организации	4		2	2	0	Дискуссия
9.	Тема 9. Тема 9. Управление нововведениями в организации	4		2	2	0	Контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	4		0	0	0	Зачет
	Итого			18	18	0	

#### 4.2 Содержание дисциплины

##### Тема 1. Тема 1. Теории поведения человека в организации

###### *лекционное занятие (2 часа(ов)):*

Поведение в организации как система, основные элементы. Ситуационный подход к изучению поведения в организации. Роль организационного поведения в управлении.

###### *практическое занятие (2 часа(ов)):*

Психологические теории поведения человека в организации. Микросоциологические теории поведения человека в организации. Макросоциологические теории поведения человека в организации. Психологические факторы успешной работы в бизнесе.

##### Тема 2. Тема 2. Индивидуальные психологические особенности личности в организации

###### *лекционное занятие (2 часа(ов)):*

Составные элементы и свойства личности. Индивидуум, группа, организация - содержание и взаимосвязь понятий. Психологический портрет личности. Соционические признаки как основание типологии людей.

###### *практическое занятие (2 часа(ов)):*

Типологии личностей. Индивидуальные психологические различия людей и их поведение в организации. Модификация человека в организации.

##### Тема 3. Тема 3. Личность и организация

###### *лекционное занятие (2 часа(ов)):*

Социально-демографические особенности и личностные качества работников. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение человека в организации. Адаптация человека к организации. Виды адаптации.

###### *практическое занятие (2 часа(ов)):*

Модели организационного поведения. Организационная культура и ее типология. Диагностика организационных культур организации.

##### Тема 4. Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

###### *лекционное занятие (2 часа(ов)):*

Понятие и модели коммуникативного поведения. Мотивы внутриорганизационных коммуникаций. Виды и функции коммуникаций. Транзакционный анализ Э.Берна. Коммуникационные роли.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Системная модель коммуникации. Вербальные и невербальные средства общения. Неудовлетворительное коммуникативное поведение: причины и пути совершенствования.

**Тема 5. Тема 5. Мотивация и результативность организации**

**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Мотивация и организационное поведение. Мотивы, потребности, стимулы. Мотивация: основные теории, мотивационный процесс. Мотивационный кризис: причины возникновения и пути преодоления.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Влияние мотивации на результативность организации. Принципы стимулирования труда. Управление трудовой мотивацией. Динамика мотивации труда.

**Тема 6. Тема 6. Деловое общение в организации**

**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Формы и виды делового общения. Методы делового общения. Стадии делового общения. Техника делового общения.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Типы сотрудников по восприятию управленческой информации. Принципы делового общения и пути его совершенствования. Законы управленческого общения.

**Тема 7. Тема 7. Теоретические основы лидерства**

**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Лидерство и руководство. Власть, влияние и сила. Основные концепции лидерства. Типология власти и влияния. Баланс власти. Элементы лидерства. Типы лидеров.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Теории лидерских качеств. Ситуационные теории лидерства. Личностно-ситуационные теории. Основы группового лидерства.

**Тема 8. Тема 8. Групповое поведение в организации**

**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Группа: понятие, принципы формирования, структура, групповое принятие решений. Виды и особенности групп. Особенности группового поведения. Модели развития групп. Основы построения эффективной команды.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Формальные и неформальные группы. Групповая динамика. Принципы формирования эффективной команды. Этапы создания эффективной команды.

**Тема 9. Тема 9. Управление нововведениями в организации**

**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Понятие организационных изменений. Принципы управления изменениями. Влияние организационных изменений на поведение людей. Взаимодействие. Общение. Управление изменениями и развитием организации.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Типы поведения людей в инновациях. Инновационный потенциал организации. Антиинновационные реакции и методы.

**4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)**

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
	Тема 1. Тема 1. Теории					

поведения человека в организации

ответы на вопросы



работа

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. Тема 2. Индивидуальные психологические особенности личности в организации	4		Анализ деловых ситуаций	4	письменная работа
3.	Тема 3. Тема 3. Личность и организация	4		Характеристика организационной культуры организации	4	письменная работа
4.	Тема 4. Тема 4. Коммуникативное поведение в организации	4		Практическое упражнение "Коммуникации"	4	письменная работа
5.	Тема 5. Тема 5. Мотивация и результативность организации	4		Контрольная работа	4	письменная работа
6.	Тема 6. Тема 6. Деловое общение в организации	4		Анализ деловых ситуаций	4	письменная работа
7.	Тема 7. Тема 7. Теоретические основы лидерства	4		Деловая ситуация "Японская модель принятия решений"	4	письменная работа
8.	Тема 8. Тема 8. Групповое поведение в организации	4		Практическое задание "Правила укрепления группового единства"	4	письменная работа
9.	Тема 9. Тема 9. Управление нововведениями в организации	4		контрольная работа	4	письменная работа
	Итого				36	

### 5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

В учебном процессе используется анализ конкретных деловых ситуаций, разбор бизнес-кейсов, ситуационно-ролевые игры, психологические тренинги и практические упражнения.

### 6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

### **Тема 1. Теория поведения человека в организации**

письменная работа , примерные вопросы:

1. Охарактеризовать основные теории поведения в организации. 2. Описать поведение людей в организации в какой - либо ситуации с помощью психологических теорий поведения.

### **Тема 2. Индивидуальные психологические особенности личности в организации**

письменная работа , примерные вопросы:

Проанализируйте ситуации: 1) Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез от этого отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними. Вы говорите: \_\_\_\_\_ 2) Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда вы через два дня спрашиваете его о причинах, он говорит ?Как раз с вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос?. Вы говорите: \_\_\_\_\_ 3) В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака. Как вести себя в этой ситуации?

### **Тема 3. Личность и организация**

письменная работа , примерные вопросы:

Опишите строение организационной культуры фирмы на практическом примере.

### **Тема 4. Коммуникативное поведение в организации**

письменная работа , примерные вопросы:

Практическое упражнение ?Коммуникации? Цель - проверить свои знания о коммуникациях. Проанализируйте приведенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны, а какие нет. 1. Коммуникации - важнейшая составная часть деятельности менеджеров. 2. Успех коммуникации зависит от того, насколько внимательно собеседники слушают друг друга. 3. Наличие обратной связи делает процесс коммуникации двусторонним. 4. Коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий, наиболее значимы для изучения организационного поведения. 5. Выбор носителя информации в процессе коммуникации не зависит от характера управленческих проблем. 6. Чтобы уточнить мнение собеседника, следует задавать ему как можно больше вопросов. 7. Наличие обратной связи - важное условие коммуникаций. 8. Межличностные коммуникации во многом зависят от социокультурной среды, в которой они осуществляются. 9. В формальной группе не могут возникнуть неформальные коммуникации. 10. В процессе общения невербальные сигналы собеседников должны способствовать усилению речи. 11. Если подчиненные зависят от руководства, то восходящий поток информации может оказаться заблокированным. Осознающий свою зависимость работник, получив неприятную для руководителя информацию, может не передать ее ему. 12. Чтобы сократить время коммуникации, следует перебить собеседника и прямо сказать ему о дефиците своего времени. 13. Если руководителя захлестывают эмоции, то он может неправильно понять собеседника. 14. Слухи - это невербальные коммуникации в процессе общения.

### **Тема 5. Мотивация и результативность организации**

письменная работа , примерные вопросы:

Примерные вопросы для контрольной работы 1. Какие психологические методы исследований используются в организационном поведении? 2. Назовите виды адаптации. Какой из видов адаптации является наиболее сложным и длительным? 3. Назовите факторы, влияющие на поведение человека в организации. Какие из них препятствуют модификации человека в организации, а какие способствуют? 4. Назовите базовые и программирующие свойства личности. 5. Назовите социально-демографические особенности и личностные качества работников. 6. Назовите виды коммуникаций и коммуникативного поведения. 7. Назовите факторы, влияющие на характер коммуникаций. Какие из них вы считаете наиболее важными и почему? 8. Для каких целей служат косвенный и управляемый косвенный каналы? Какие еще виды каналов общения вы знаете? 9. Причины неудовлетворительного коммуникативного поведения и совершенствование коммуникаций. 10. Назовите принципы делового общения и пути его совершенствования.

## **Тема 6. Тема 6. Деловое общение в организации**

письменная работа , примерные вопросы:

Проанализируйте ситуации: 1) Вы обсуждаете с младшими руководителями своего подразделения вопрос, имеющий принципиальное значение. Тон разговора постоянно повышается. Появляется резкость в выражениях. На этом совещании находятся и несколько рядовых работников. Что должен предпринять в этой ситуации старший руководитель? 2) На сегодняшнее утро вы для беседы вызвали подчиненного, который часто опаздывает на работу. Вы по стечению обстоятельств задержались дома, и пришли на работу с опозданием. Подчиненный ждет вас. Как вы поведете себя? 3) Вы принимаете работников по личному вопросу. К вам стал часто приходить сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, обращением вахтера. С каждым его приходом вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у вас время, задерживает других посетителей. Что бы вы предприняли на месте руководителя? 4) К вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день. Вы спрашиваете о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок нужного и квалифицированного специалиста. Как бы вы отреагировали на просьбу рабочего? 5) Вас назначили начальником отстающего участка. Вы изучили сложившуюся здесь обстановку и решили провести собрание. Надо подготовиться к выступлению перед ним. Как бы вы построили свое выступление? 6) Вы - руководитель семинара. Один из слушателей говорит: "Все, что вы сейчас рассказывали, не имеет отношения к практике, оторвано от жизни?". Вы говорите: \_\_\_\_\_ 7) Идет собрание... Слова одного из подчиненных явно приятны вам. Он хвалит ваши организаторские способности, хватку, умение воодушевлять людей и т.д. При этом он приводит конкретные примеры. Как вы будете реагировать на это выступление в своем заключительном слове? 8) Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, инженер Костин, резко высказался против вашего предложения, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах коллектива. В душе вы не уважаете этого человека, считаете его обыкновенным "критиканом", плохим работником. Как вы будете реагировать на выступление инженера Костина?

## **Тема 7. Тема 7. Теоретические основы лидерства**

письменная работа , примерные вопросы:

Использование японской модели принятия решений в практике управления диктует необходимость развития у руководителя некоторых качеств, если они ему не присущи изначально. Согласно японским традициям, это концептуальные способности и высокие "личные стандарты". Концептуальные способности - это способности чувствовать связи между организацией и средой и воспринимать систему организации как единое целое. От руководителя требуется умение видеть главные направления, создающие для организации благоприятные возможности или угрозу. Концептуальные способности, таким образом, включают в себя: "широту взглядов и глобальный подход"; "долгосрочное предвидение и гибкость"; "энергичную инициативность, в том числе в условиях риска"; "упорную работу и непрерывное самосовершенствование и обучение". Высокие личные стандарты - это: "умение четко формулировать цели и установки"; "готовность и умение выслушивать мнения других"; "беспристрастность и бескорыстие"; "умение предвидеть последствия принимаемых решений"; "способность полностью использовать возможности сотрудников"; "личное обаяние"; "способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем. Проанализируйте состояние концептуальных способностей и наличие личных стандартов у известных вам руководителей.

## **Тема 8. Тема 8. Групповое поведение в организации**

письменная работа , примерные вопросы:

Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Дополните правила. Для укрепления группового единства руководителю необходимо: 1) помогать группе испытывать общий успех; 2) укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру; 3) культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям; 4) заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставляла радость и отвечала стремлению к престижу; 5) поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей.

## **Тема 9. Тема 9. Управление нововведениями в организации**

письменная работа , примерные вопросы:

Примерные вопросы для контрольной работы 1. Приведите типологию мотивов в организационном поведении. Приведите примеры для каждого вида мотивов. 2. Перечислите факторы, влияющие на мотивацию. Какие из них вы считаете наиболее значимыми и в какой деятельности? Какие из них имеют наиболее выраженный психологический окрас? 3. Что означает динамика мотивации труда и с каких точек зрения она может быть рассмотрена? Поясните динамику мотивации труда на примере. 4. Какие конкретные действия должен предпринять менеджер, чтобы усилить мотивы к труду, используя позитивные и негативные психологические проявления у работников. 5. Основные понятия организационной культуры и ее функции. Типы организаций. 6. Лидерство и власть. Власть и влияние. 7. Дайте объяснение такому явлению как ?баланс власти?. 8. Назовите функции и роли руководителя. 9. Назовите качества руководителя.

## **Тема . Итоговая форма контроля**

Примерные вопросы к зачету:

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине "Организационное поведение"

1. Понятие и свойства личности.
2. Понятие и типы темперамента.
3. Понятие и черты характера. Акцентуация.
4. Программирующие свойства личности.
5. Типология людей на основе соционических признаков.
6. Виды воздействий, определяющих поведение человека в организации.
7. Факторы, препятствующие изменению поведения человека в организации.
8. Понятие и факторы, оказывающие влияние на организационную культуру. Изменение организационной культуры.
9. Модели коммуникативного поведения.
10. Коммуникационный процесс в организации. Преимущества и недостатки односторонней связи.
11. Факторы, влияющие на характер коммуникаций. Различие между централизованными и децентрализованными коммуникационными сетями с точки зрения организационного поведения.
12. Каналы общения.
13. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
14. Преодоление проблем коммуникативного поведения.
15. Виды мотивов в организационном поведении. Типы мотивированных работников.
16. Динамика мотивации труда.
17. Понятие манипулятора и актуализатора. Типы манипулятивных систем.
18. Типы манипуляторов.
19. Манипуляторские игры и меры борьбы с ними.
20. Сущность и фазы делового общения.
21. Стратегия и тактика делового общения.
22. Принципы делового общения.
23. Типы лидеров.
24. Власть и влияние. Баланс власти.

### **7.1. Основная литература:**

1. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. ? М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2012. ? 384 с. Режим доступа: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=7813>
2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.:Логос, 2012. ? 376 с. ? (Новая университетская библиотека). Режим доступа:<http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=3277>
3. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер.с англ. ? 2-е изд. ? М.: Альпина Паблишерз, 2011. ? 259 с. Режим доступа: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=9810>
4. Горьканова, Л.В. Организационное поведение: учебное пособие/ Л.В. Горьканова, Р.М.Прытков; Оренбургский гос. ун-т. Оренбург: ОГУ, 2011. - с.-242. Режим доступа: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=7543&ln=ru>
5. Организационное поведение: Учебное пособие / В.Н. Глумаков. - 2-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2013. - 352 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0086-8, 2000 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=369948>
6. Организационное поведение : Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 464 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9776-0051-4, 500 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=373848>
7. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 383 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003293-1, 1000 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=348931>
8. Организационное поведение: Учебное пособие / В.Н. Глумаков. - 2-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2012. - 352 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0086-8, 2000 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=331802>

## 7.2. Дополнительная литература:

1. Организационное поведение: Учеб. пособие / Л.В. Карташова; Институт экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2012. - 157 с.: 60x90 1/16. - (Учебники для программы MBA). (переплет) ISBN 978-5-16-002154-6, 1000 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=369027>
2. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В. П. Басенко. - М.: Дашков и К, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-394-01312-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=415045>
3. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б.М. Генкин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 352 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-215-0, 500 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=246229>
4. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 378 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004576-4, 1000 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=255795>
5. Организационное поведение.: Учебник / С.Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004802-4, 500 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=312901>
6. Организационное поведение: Учебное пособие / В.Н. Глумаков. - 2-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2011. - 352 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0086-8, 2000 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=261133>



7. Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004663-1, 500 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=219603>

### **7.3. Интернет-ресурсы:**

Деловая пресса. Сайт содержит огромное количество статей, касающихся бизнеса. - <http://www.businesspress.ru>

Сайт ?Корпоративный менеджмент?. Представлен полный архив журнала ?Менеджмент в России и за рубежом?, публикации, семинары по менеджменту - <http://www.cfin.ru>

Современный менеджмент. Всё, что нужно для того, чтобы стать хорошим менеджером - <http://1st.com.ua>

Федеральный портал ?Экономика. Социология. Менеджмент?. Содержит большое количество литературы, Интернет ресурсов, программ по трём предметам, вынесенным в название сайта. - <http://ecsocman.edu.ru>

Электронный журнал по менеджменту. Сайт содержит множество терминов, касающихся менеджмента, статей и новостей о менеджменте. - <http://www.ts-ru.com>

### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)**

Освоение дисциплины "Организационное поведение" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

мультимедийная аудитория

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.02 "Менеджмент" и профилю подготовки Управление малым бизнесом .

Автор(ы):

Набиева Л.Г. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Палей Т.Ф. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.