

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра экономики, менеджмента, маркетинга и технологий экономического
образования

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.01.06 «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ»**

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Профиль программы «Управление капиталом хозяйствующих субъектов
рынка»

Автор(ы): д-р экон. наук, доцент, В.А. Шапошников
профессор

Одобрена на заседании кафедры экономики, менеджмента, маркетинга и технологий
экономического образования. Протокол от «24» декабря 2021 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности научно-
методической комиссией института ГСЭО РГППУ. Протокол от «13» января 2022 г.
№5.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение»: является формирование у магистрантов теоретической и методологической базы организационных систем управления; навыков разработки системных концепций для выявления и реализации организационных резервов совершенствования систем управления, формирования умений структурировать различные компоненты функционирования организаций, систематизировать виды организационных взаимодействий, осуществлять компетентный менеджмент своего поведения в организации и оказывать позитивное воздействие на поведение других людей.

Задачи:

- осознать методологическую значимость развития специфики организаций как объекта научного исследования;
- формировать основные этапы и базовые концептуальные подходы к исследованию организаций в рамках исторического развития отечественной и зарубежной теории организации;
- выработать целостное представление о различных аспектах строения и функционирования организации на всех ее уровнях;
- изучить особенности взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения;
- раскрыть специфику организации как объекта научного исследования.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к обязательной части учебного плана.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Научно-исследовательская работа.
2. Стратегическое управление компанией.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;



- УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;
- ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;
- ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты;
- ПКС-4 Способен проводить научные исследования в сфере финансово-экономической и управленческой деятельности.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Место и роль теории организаций и ее взаимосвязь с другими разделами экономической и управленческой науки;
32. Функции, цели, эффективность и разновидности структурных подходов при исследовании организаций;
33. Конфигурации организационных структур управления на предприятии и их свойства;
34. Методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессы организационно-экономического развития сложных социальных систем;
35. Психологию организационного мышления людей;
36. Поведенческую сторону деятельности людей в организации и методологические подходы к ней;
37. Мотивы человеческих поступков.

Уметь:

- У1. Процессы организационно-экономического развития сложных социальных систем при проектировании организационных структур управления на предприятии;
- У2. Разрабатывать и научно обосновывать важнейшие явления в сфере поведения людей в организации;
- У3. Использовать методологические и теоретические основы анализа организационных отношений.



Владеть:

В1. Способность и заинтересованность использования в практической деятельности модели организации и специфицировать соответствующие их характеристики;

В2. Умение анализировать проблемы предприятий и их комплексов с точки зрения организационных отношений;

В3. Способность и заинтересованность использования в практической деятельности знаний в области организационного поведения;

В4. Самостоятельно изучать и понимать методическую литературу, связанную с поведением людей в организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – 1, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	1 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	32
Лекции	16
Практические занятия	16
Самостоятельная работа студента	76
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет с оценкой	1 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*



4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Теория организации	1	54	8	8	-	38
2. Организационное поведение	1	54	8	8	-	38

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Теория организации

Тема 1. Теоретические основы формирования организаций как объекта научного исследования

Организованность как всеприродное явление. Феномен синергии. Понятие организации. Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Организация как экосистема. Организация в статике и в динамике. Самоорганизация и самосохранение. Черты и свойства организации: цель; иерархия; субординация; кооперация; координация; комплексность; формализация; централизация и децентрализация; организационное поведение. Результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.

Категория организации в институциональной экономической теории. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.

Основные типы организационных теорий и их принципы Теоретические основы построения организаций. Подходы, предлагаемые теориями формирования организаций. Типы организационных теорий: классическая организационная теория; неклассическая организационная теория; системная организационная теория; ситуационная организационная теория; неомодернизационная организационная теория.

Тема 2. Типология и классификация организаций

Задачи типологии и классификации в научном познании. Формальные и эмпирические классификации, их недостатки для производства нового научного



знания. Содержательные (аналитические) классификации - дедуктивный и индуктивный подходы. Типология организаций А.И. Пригожина: деловые (первичные и вторичные), союзные (общественные) и ассоциативные организации. Поселение как организационный тип.

Классификация организаций по общественной функции; по типам соотношений с партнерами. Классификация хозяйственных организаций: по формам собственности; по организационно-правовым формам; по размерам; по отношению к прибыли.

Гражданский Кодекс РФ как основной классификатор организаций. Критерии классификации: правительственные и неправительственные, бюджетные и внебюджетные, коммерческие и некоммерческие, общественные и хозяйственные, формальные и неформальные. Понятие хозяйственной организации.

Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика. Общество с дополнительной ответственностью, общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере). Акционерное общество: общая характеристика. АО закрытого и открытого типа. Предприниматель без образования юридического лица. Дочерние и зависимые общества. Кооператив. Унитарные предприятия. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.). Методические рекомендации по анализу, оценке, аудиту и экспертизе отчетов организаций всех видов собственности.

Групповые организационные формы организации компаний (ассоциация, комбинат, картель, консорциум, концерн, корнер, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг, стратегический альянс, пул, конгломерат, транснациональная корпорация, совместное предприятие). Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы). Методы экономического и стратегического анализа поведения организаций, экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Тема 3. Взаимодействие организации и внешней среды

Формирование представлений о внутренней и внешней среде организации и критериях их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Ранние экологические представления о внешней среде в рамках понятия экосистемы. Роль внешнего окружения для функционирования организации. Представления о балансе и изоморфности. Принцип изоморфности организации А. Хоули. Результаты, полученные зарубежными исследователями.

Среда как источник ресурсов и сфера реализации целевого продукта, сфера обмена. Сложность внешнего окружения. Гетерогенность среды. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Представление об экологической нише. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода. Внешняя среда как макроокружение.



Социокультурная природа макроокружения. Институциональный изоморфизм. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов. Целевое окружение. Взаимоотношения организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Концепция ресурсной зависимости. Логика обеспечения баланса со средой. Пассивная естественная адаптация, пассивная рациональная адаптация, целевое рациональное воздействие на среду. Естественный отбор и селекция. Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации. Буферный эффект как способ защиты от случайных изменений среды (Дж. Томпсон, П. Лоуренс и Дж. Лорш). Представление о частичном балансе и неустойчивом балансе со средой.

Тема 4. Жизненный цикл и развитие организации

Представление об организации как организме. Жизненный цикл организации. Жизненный цикл продукции. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации. Характеристика стадии упадка организации. Стадии жизненного цикла организации: детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение, обновление. Относительность стадий в реальной практике функционирования организаций. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла. Концепция жизненного цикла организации как инструмент управленческого консультирования и организационной диагностики.

Тема 5. Организационная среда и организационные отношения

Организационное пространство как среда организационных отношений. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений. Процесс управления - ядро организационных отношений. Актуальные проблемы управления. Диалектика организационных отношений: объективная, надындивидуальная реальность и субъективная, социальная реальность.

Основные «идеальные» принципы организационных отношений: формализация; рационализация; иерархичность; субординация; кооперация; целедостижение; интеграция. Социальные аспекты организационных отношений: конкуренция и соперничество; доверие и недоверие; борьба за власть и ресурсы; символическая власть как власть номинации; социальная инертность; сосуществование и противостояние субкультур; самоорганизация. Управление организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Руководство и лидерство. Руководство и подчинение. Власть и ее природа. Властные полномочия. Границы властных полномочий. Проблема легитимности власти. Социальный договор. Власть и авторитет. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет. Принцип единоначалия. Единство и ответственность. Власть и средства контроля.



Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом. Прямое и опосредованное воздействие. Контроль за результатом. Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А. Файоля, Л. Гьюлика, Л. Урвика, Я. Грайкунаса. Делегирование и принятие полномочий. Разделение труда по вертикали. Логика формирования организационных структур. Границы умножения уровней организации. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р. Лайкерта, Г. Саймона, представителей эмпирической школы. Границы формализации. Внутренний контроль и самоорганизация. Неформальное лидерство и неформальный авторитет. Контроль за результатом. Организационное ядро и малая группа как источник контроля в организации. Организационная мораль и корпоративная культура. Проблема и логика идентификации работника с организацией (Г. Саймон). Личность и самоконтроль. Изменение уровня самоорганизации и типы контроля (Р. Лайкерт, Г. Саймон, Ф. Селзник). Управление организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Тема 6. Структуры управления организацией

Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Понятие системы управления организацией (СУО). Система управления как организационная система. Задачи и функции управления. Управление как наука и как искусство: теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления; теория организации целей; теория потребностей; теория справедливости. Управление и управляемость. Способность руководителя управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. Управляющие и управляемые. Менеджмент как социальная группа, социальная практика, социальный институт и как идеология.

Организация как «организовывание» - реализация организационных методов. Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация. Формирование корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию. Логика формирования организационных структур. Руководство - частный случай управления. Стили управления. Руководство как система отношений в процессе и по поводу управления. Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность. Организованность и устойчивость систем. Устойчивость и живучесть. Гомеостаз и гомеокинетическое плато. Адаптация и самоорганизация. Организованность и управляемость, самоорганизация и самоуправление. Организационные резервы и организационный потенциал, значение их использования для политики, бизнеса, экономики, производства.

Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Сложность организации. Охват контролем. Департаментализация (функциональная, территориальная, производственная, проектная, смешанная). Централизация и децентрализация управления. Принципы делегирования полномочий. Формирование



горизонтальных связей (прямой контакт, целевые группы, команды). Условия эффективных взаимодействий.

Функциональная структуризация: преимущества и ограничения. Линейная структуризация: преимущества и ограничения. Комбинация преимуществ в линейно-функциональных структурах. Структуризация по продукту и территории: продуктовая (дивизиональная) структура управления. Преимущества и ограничения.

Органический тип структур управления. Сравнение иерархического и органического типов управленческих структур. Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры.

Тема 7. Процессы самоорганизации и самоуправления

Общая характеристика процесса самоорганизации как независимости от человеческого и внешних факторов. Процессы организации: самоорганизуемые, смешанные, организуемые. Определение и характеристики процессов. Три типа процессов самоорганизации (самозарождение организационной формы; самоподдержание уровня организационной формы; самосовершенствование и саморазвитие организационной формы). Два значения самоорганизации по У. Эшби: изменение системы от разделения частей до системы со связанными частями; переход от неорганизованной системы к организованной. Понятия порядка и беспорядка. Самоорганизация как источник порядка и развития систем.

Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие. Флуктуации. Роль случайных факторов. Окружающая реальность как результат процесса самоорганизации. Отличие и сходства биологической и социальной эволюций. Адаптация. Коэволюция. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции. Организация как альтернатива самоорганизации. Диалектика организации и самоорганизации.

Концептуальные модели самоуправления (организация, управление и самоорганизация) и самоорганизации (самообучение, самовоспитание, нормализация и т.д.) А.Ф. Баранникова. Результаты, полученные отечественными исследователями. Информационные и морфологические описания моделей самоуправления и самоорганизации.

Тема 8. Организационная культура

Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры. Множество определений организационной культуры. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж. Вилкинсона, «сила культуры». Проблема формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в выработке корпоративной культуры.



Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У. Оучи, Г. Хофштеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано). Классификация организационных культур С. Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур. Концепция «организационной морали» Ч. Барнарда и Г. Саймона.

Корпоративная культура как совокупность значимых базовых представлений, разделяемых ее активным ядром. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода (Д. Сильверман, А. Петтигрю). Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э. Шайн). Пять культуuroобразующих оснований: принципы взаимоотношения со средой, представления о повседневной жизни, представления о природе человека, представления о деятельности и представления о межличностных взаимоотношениях.

Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой. Стратегии интернализации культуры. Культуuroобразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость и методы диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.

Раздел 2. Организационное поведение

Тема 9. Теоретико-методологические основы организационного поведения

История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Понятие, сущность, цели, задачи и основные функции поведения в организации. Организационное поведение в системе управленческих наук. Взаимосвязь с другими науками: философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом и др. Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров.

Основные теоретические подходы организационного поведения: ориентированный на человеческие ресурсы, ситуационный подход, ориентированный на результаты, системный подход. Развитие менеджмента в России. Модели организационного поведения. Системы поведения в организации: сознательно созданные, регулярно контролируемые и совершенствуемые системы. Базовые посылы управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации. Основные положения Теории Х и Теории Y Д. Макгрегора.

Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения. Решетка менеджмента. Регулирование поведения организационной системы - ситуационное управление поведением. Взаимосвязь между регулированием организационного поведения и результативностью организации.



Тема 10. Социально-психологические аспекты управления в организации

Роль индивида в организации. Типическое и индивидуальное в характере человека. Методы психологических исследований: наблюдение, эксперимент, анкетирование и тесты, проективные методики. Психология взаимоотношений в организации.

Личность и другие личности. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Взаимодействие людей, соединение их в организации, приобретение ролей.

Управление взаимодействием. Основные методы общения с людьми. Воздействие на людей. Завоевание расположения людей. Склонение людей к собственной точке зрения. Деловое общение. Переговоры. Активное слушание. Деловая беседа. Совещание, дискуссии. Переговоры.

Основы мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу, двухфакторная мотивация Герцберга, ERG-теория Альдерфера. Организационное поведение и аттестация по результатам деятельности. Материально-денежное стимулирование. Целостная система вознаграждения.

Природа руководства. Поведенческие подходы к стилям руководства. Ситуационные подходы к руководству: ориентированная на обстоятельства модель Ф. Фидлера, модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда, модель руководства «путь-цель» М. Эванса и Р. Хауса. Наделение властью и участие в управлении.

Тема 11. Групповое поведение

Групповое поведение. Развитие группы. Общие качества группы. Природа формальных и неформальных групп. Образование неформальных и формальных организаций. Возникновение неформальной группы и ее роль в процессе функционирования организации. Управление неформальными группами, методы управления. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах.

Вовлечение работников в процесс управления и организация групповой работы. Внутригрупповые отношения. Проблемы управления участием работников. Вовлечение работников. Бригады результативности. Кружки качества. Инновационные и организационно-деятельностные игры. Управление динамикой групп, принятие решений группой.

Тема 12. Сущность командообразования.

Команды и их создание. Работа в команде. Командная работа, когда члены рабочей команды осознают общие цели, демонстрируют ответственность и энтузиазм, поддерживают усилия друг друга. Процесс превращения нескольких выполняющих взаимосвязанные рабочие задания сотрудников в единую команду: формирование, смятение, нормирование. Корпоративная стратегия. Основные условия эффективной командной работы: поддерживающее окружение, квалификация и четкое осознание выполняемых ролей, сверхзадача, командное вознаграждение, возможные проблемы команды. Командное строительство.



Важные навыки в создании эффективной команды консультации по процессу и обратная связь. Самоуправляемые команды. Их основные отличия от других команд.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Традиционные образовательные технологии, которые ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

2. Для поддержки самостоятельной работы обучающихся использованы информационно-коммуникационные образовательные технологии, в частности, облачные технологии, электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС), электронные средства обучения и электронно-библиотечные системы. При этом результативность организации самостоятельной работы обучающихся существенно повышается за счет доступности материалов, упорядоченности работ и возможности получения консультации преподавателя.

3. Технология обучения в сотрудничестве применяются при проведении семинарских, практических и лабораторных занятий, нацелены на совместную работу в командах или группах и достижение качественного образовательного результата.

4. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.



6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>.

2. Яськов Е.Ф. Теория организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / Е.Ф. Яськов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 273 с. — 978-5-238-01776-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71065.html>. — ЭБС «IPRbooks»

3. Новичков, В.И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг: Учебное пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В.И. Новичков, И.М. Виноградова, И.С. Кошель. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 132 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/94047>. — Загл. с экрана.

4. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>

6.2 Дополнительная литература

1. Агарков, А.П. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 272 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93412>. — Загл. с экрана.

2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>. — ЭБС «IPRbooks»

3. Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 232 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93393>. — Загл. с экрана.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

1. Информационно-правовой портал. Режим доступа: <http://www.garant.ru>



2. Информационно-правовая система "Консультант-плюс". Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

3. Научная электронная библиотека. Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows.
2. Офисная система Office Professional Plus.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа с мультимедийным оборудованием.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

