

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В.ЛОМОНОСОВА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета МГУ

профессор _____ А.А.Аузан

«___» _____ 2023 год

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

Организационное поведение

Уровень высшего образования:

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки:

38.04.02. МЕНЕДЖМЕНТ

Форма обучения:

ОЧНАЯ

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Учебно-методической комиссией экономического факультета
(протокол № _____, дата)

Москва 2023

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки магистратуры 38.04.02. Менеджмент

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В.Ломоносова от 28 декабря 2020 года, протокол №7

Год (годы) приема на обучение: 2023 и последующие

1. Место и статус дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы подготовки магистра

Статус дисциплины: *обязательная/вариативная/факультатив*

Триместр: 1г/о, 1 триместр. Направление Менеджмент, программа «Инновационный менеджмент»

2. Входные требования (реквизиты) для освоения дисциплины

Для освоения данного курса достаточно наличия базового высшего образования (бакалавриат).

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации
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-1.И-1. Применяет инновационные подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в объеме, необходимом для решения профессиональных задач	ОПК-1.И-1.3-1. Знает положения и модели экономической, организационной и управленческой теории (на продвинутом уровне) и особенности их применения в сфере своей профессиональной деятельности
	ОПК-1.И-2. Проводит критический анализ практик управления и применяет результаты анализа для решения профессиональных задач	ОПК-1.И-2.У-1. Умеет критически оценивать и обоснованно применять лучшие практики управления в сфере своей профессиональной деятельности
ОПК-3. Способен самостоятельно	ОПК-3.И-1. Оценивает варианты решения	ОПК-3.И-1.У-1. Умеет оценивать результаты

<p>принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</p>	<p>организационно-управленческих задач на основе их операционной и организационной эффективности, а также социальной значимости.</p>	<p>организационно-управленческих решений с точки зрения их социальной значимости, а также операционной и организационной эффективности</p>
--	--	---

4. Объем дисциплины по видам занятий

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы: 108 академических часов, в том числе 56 академических часов составляет контактная работа с преподавателем, 52 академических часа составляет самостоятельная работа магистранта.

- 5. **Формат обучения:** очная, с использованием обучающей среды Op.Ecop (при необходимости допускается применение дистанционных образовательных технологий).
- 6. **Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий**

<p>Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)</p>	<p>Всего (часы)</p>	<p>В том числе</p>	
		<p>Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) <i>Виды контактной работы, часы</i></p>	<p>Самостоятельная работа обучающегося <i>Виды самостоятельной работы, часы</i></p>

		Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Все го	эссе	проект	тест	Дома шнее задан ие	Само стоят ельно е изуче ние	Подг отовк а к семи нара м	Всего
Тема 1. Личность и работа. Профессиональная ориентация. Поиск и подбор работы/работника.	10	4	0,5	0,5	5	1	1	1	1		1	5
Тема 2. Личность и группа. Адаптация персонала как форма научения поведению в организации.	8	2	0,5	0,5	3	1	1	1	1		1	5
Тема 3. Личность, группа, организация. Лояльность персонала.	9	2	0,5	0,5	3	1	1	1	1	2		6
Тема 4. Личность и организация. Мотивация персонала	18	4	4	4	12	1	1	1	1		2	6
Тема 5. Личность, группа, организация. Развитие персонала.	9	2	0,5	0,5	3	1	1	1	1	2		6
Тема 6. Личность, группа, организация. Трудовая карьера.	9	2	0,5	0,5	3	1	1	1	1	2		6
Тема 7. Личность, группа, организация. Трудовые конфликты.	13	4	2	2	8	1	1	1		2		5
Тема 8. Личность и группа. Лидерство.	7	1	0,5	0,5	2	1	1	1			2	5
Тема 9. Организация. Коммуникации в современной организации.	4	1	0,5	0,5	2	1	1					2
Тема 10. Организация. Организационная культура предприятия и кадровая политика.	14	4	2	2	8	1	1			4		6
Подведение итогов курса	5	4	0,5	0,5	5							

		30	12	12	54	10	10	8	6	12	6	52
Промежуточная аттестация. Защита проекта. Экзамен.	2	2										
Итого	108		56				52					

Краткое содержание тем дисциплины

Тема 1. Личность и работа. Профессиональная ориентация. Поиск и подбор работы/работника.

Свойства личности, основы индивидуального поведения: физиология, психология. Интеллектуальные и физические способности. Способность к обучению. Способы воздействия на человека, влияния на трудовое поведение. Эмоции и настроения. Типологии личностей. Теория поколений.

Принципы подбора персонала. Паспортизация и спецификация рабочих мест. Определение требований к претендентам на заполнение вакансий. Квалификационная карта, карта компетенций. Должностные инструкции. Структура резюме. Создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям. Анализ затрат и результативности набора.

Способы поиска работников: подбор внутри предприятия, привлечение работников с внешнего рынка по рекомендации кадровых сотрудников, через рекламу в средствах массовой информации, через агентства подбора персонала и службы занятости. Достоинства и недостатки каждого способа.

Способы отбора персонала: по “сигнальным” признакам, собеседование, анкетирование, тестирование, рекомендации, испытательный срок. Подписание контракта - трудового соглашения. Содействие адаптации нового работника в коллективе и на рабочем месте.

Разбор ситуации «Молодость или шарм?».

Основная литература: *(не более 3 книг)*

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 3, с. 52-78.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3 Глава 2, с. 24-32.

Дополнительная литература: *(не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)*

1. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Организация профориентации и адаптации персонала. Серия: Управление персоналом. Теория и практика. — М.: Проспект, 2012. — 56 с 2.

2. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Глава 2, с. 74

Тема 2. Личность и группа. Адаптация персонала как форма научения поведению в организации.

Научение поведению в организации. Определение адаптации. Цели адаптации. Субъекты адаптации. Виды и формы адаптации. Профессионально-квалификационная адаптация. Организационно-техническая адаптация. Социально-психологическая адаптация. Этапы адаптации. Модули адаптации для различных категорий работников. Особенности адаптации персонала в условиях слияний и поглощений компаний. Факторы, способствующие или препятствующие адаптации. Эффективность различных адаптационных мер.

Разбор ситуации «Людмила Власова».

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 11, с. 312-339.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3

Дополнительная литература: (не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)

1. Асланов Т.А. Методы адаптации персонала / Аланов Т.Ю. [Электронный ресурс] // PR, продажи, маркетинг, тренинги. : [сайт]. — URL: <https://supersales.ru/terminy-i-opredeleniya/metody-adaptacii-personala.html#:~:text=Наиболее%20разработанным%20и%20эффективным%20является,деятельность%2C%20оказывает%20поддержку%2C%20обучает> (дата обращения: 22.10.2023).
2. Каштанова Е.В. Современные методы адаптации персонала // УПИРР. 2019. №5. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-adaptatsii-personala> (дата обращения: 20.10.2023).
3. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Организация профориентации и адаптации персонала. Серия: Управление персоналом. Теория и практика. — М.: Проспект, 2012. — 56 с.
4. Эффективная адаптация персонала – как ее проводить и что это даст компании / [Электронный ресурс] // Mirapolis : [сайт]. — URL: <https://www.mirapolis.ru/blog/adaptasiyapersonala/> (дата обращения: 21.10.2023).
5. Яценко Е.А. Значение успешной адаптации персонала для эффективной работы современных компаний // Human Progress. 2018. Том 4, No 8. - URL: http://progress-human.com/images/2018/Том4_8/Yatsenko.pdf, свободный.
3. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Глава 2, с. 246

Тема 3. Личность, группа, организация. Лояльность персонала.

Содержание понятия «лояльность». Отличительные особенности приверженных работников. Смысловые составляющие понятия «лояльность». Лояльное поведение и лояльное отношение. Типы лояльности. Модель лояльности сотрудника организации. Модель безусловной лояльности. Детерминанты формирования лояльности. Влияние типа коммитмента на разные типы поведения. Методы и инструменты оценки лояльности. Возможные причины смещения оценок лояльности сотрудника в организации, полученных с применением различных методов оценки. Оценка лояльности как необходимое условие проведения политики управления лояльностью. Выгоды для компании от лояльности сотрудников. Методы формирования лояльности.

Разбор ситуации «Майлс Мейерс».

Основная литература: *(не более 3 книг)*

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3

Дополнительная литература: *(не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)*

1. Барсукова А.В., Задворная В.В. Концепция лояльности персонала современных компаний и практические аспекты ее измерения // Вопросы студенческой науки. Выпуск №10(38), октябрь 2019. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-loyalnosti-personala-sovremennyh-kompaniy-i-prakticheskie-aspekty-ee-izmereniya/viewer> (дата обращения: 14.12.2023).
2. Зимина И.А. Составляющие лояльности персонала и их характерные признаки // Мировая наука, №6(27), 2019. С. 193-196. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39147884> (дата обращения: 14.12.2023).
3. Золотина О.А. Вовлеченность персонала: развитие подходов к определению и практики управления. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: Сборник лучших докладов, место издания Москва, Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021, с. 448-456.
4. Кадровое дело: Технологии оценки, обзор современных методик. <https://e.kdelo.ru/218348>
5. Программа лояльности для сотрудников компании - оценка и формирование. – URL: <https://vc.ru/marketing/729121-programma-loyalnosti-dlya-sotrudnikov-kompanii-ocenka-i-formirovanie> (дата обращения: 14.12.2023).
6. Forbes. How Google's Strategy For Happy Employees Boosts Its Bottom Line.
7. Fosam E. B. , Grimsley M. F. J. & Wisner S. J. (1998) Exploring models for employee satisfaction with particular reference to a police force, Total Quality Management, 9:2-3, 235-247
8. Fu, W., Deshpande, S.P. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. J Bus Ethics 124, 339–349 (2014).

9. Gromova N. Personnel loyalty as a factor in ensuring the competitiveness of Russian companies. *Journal of Modern Competition*, 2020, vol. 14, No. 2(78), pp. 60-72
10. Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and Employee Loyalty. *Journal of Business Ethics*, 11(2), 125–128.
11. McNeese-Smith D. Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment. *Hosp Health Serv Adm.* 1996 Summer;41(2):160-75. PMID: 10157961.
12. Pan, Y. (2018). On the Influencing Factors and Strategies of Employee Loyalty. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 11, 553-572.
13. Pina e Cunha, M. (2002). "The Best Place to Be": Managing Control and Employee Loyalty in a Knowledge-Intensive Company. *Journal of Applied Behavioral Science*, 38(4), 481-498. DOI: 10.1177/002188602237793.
14. Phuong, T. and Vinh, T. "Proposing a Theoretical Model to Determine Factors Affecting on Job Satisfaction, Job Performance and Employees Loyalty For Technology Information (IT) Workers." *International Journal for Applied Information Management*, vol. 1, no. 4, December 2021, pp. 201-209, ISSN 2776-8007.
15. Riatmaja, Dodi & Shaddiq, Syahrial. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty, and Employee Commitment on Leadership Style in Startup Companies.
16. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Chapter 3. Attitudes and Job Satisfaction, p. 106-133.
17. Texterra. (н.д.). Как IT-компании строят корпоративную культуру и зачем им это нужно. URL: <https://texterra.ru/blog/kak-it-kompanii-stroyat-korporativnuyu-kulturu-i-zachem-im-eto-nuzhno.html> [21.10.2023]
18. Varma, A. J., Ulle, R. S., et al. (2018). An Empirical Study on Job Satisfaction and Employee Loyalty. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 5(8), 785.
19. Veloso, C. M., Sousa, B. B., Oliveira, M. A.-Y., & Walter, C. E. (2021). Boosters of satisfaction, performance and employee loyalty: application to a recruitment and outsourcing information technology organization. *Journal of Organizational Change Management*. DOI: 10.1108/JOCM-01-2021-0015

Тема 4. Личность и организация. Мотивация персонала.

Мотивация и ее виды. Классификация мотивов. Мотивационный процесс. Методы мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Концепции мотивирования работой. Современные теории и практические подходы к мотивации сотрудников. Самомотивация.

Разбор ситуации «Конфликт в кризисной компании».

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 4, с. 79-116.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3 Глава 3, с. 33-42.

Дополнительная литература: *(не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)*

1. Долятовский В.А., Гамалей Я.В. Системный анализ и моделирование стратегии мотивации персонала фирмы. Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2019, т. 15, вып. 2, стр. 225–239. <http://fin-izdat.ru/journal/national/>
2. Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики/Р. Капелюшников//Вопросы экономики. 2020. №3. С. 36-48.
3. Кортаев Д.А. Методы оценки мотивации персонала на предприятиях. Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань.
4. Котляров И.Д. Применение количественных методов для анализа мотивации к труду. Вестник Воронежского государственного университета, серия: Экономика и управление, 2006, № 2. С. 278-285.
5. Луцевич Т.Б. Практическое применение методов мотивации персонала на предприятии. Современная наука: проблемы и перспективы развития. сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2017. С. 116-119.
6. Маслоу А. «Мотивация и личность» / Пер. с англ., 3-е изд., — Питер, 2019. — 400 с.
7. Новикова Е.В. Современные методы оценки персонала на предприятии. Менеджмент предпринимательской деятельности. Материалы XVI международной научно-практической конференции преподавателей, докторантов, аспирантов и студентов. 2018. С. 256-260.
8. Разумова Татьяна Олеговна, Хорошильцева Наталья Анатольевна. Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10. – М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2023.
9. Разумова Татьяна Олеговна, Хорошильцева Наталья Анатольевна. Влияние цифровизации на изменение корпоративных и образовательных компетенций в сборнике «Современные вызовы и преобразование экономики: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию Независимости Республики Казахстан и 20-летию Казахстанского филиала Московского университета (23 апреля 2021 г.)». - Нур-Султан, Казахстанский филиал Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, 2021, с. 320-326.
10. Разумова Татьяна Олеговна, Хорошильцева Наталья Анатольевна. Современные методы организационного дизайна в сборнике «Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и

- конкурентоспособности национальной экономики // Труды V Всероссийской научно-практической конференции». – М.: РУТ(МИИТ), 2021, с.55-58.
11. Соловейчик К.А., Киселевич А.Д., Аркин П.А. Использование эконометрических моделей при анализе подготовки и развития кадров. Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. № 3 (135). С. 89-99.
 12. Углова С.Н., Левина А.Б. Методы оценки персонала в организациях. Современные тенденции развития науки и мирового сообщества в эпоху цифровизации. сборник материалов X Международной научно-практической конференции. Москва, 2022. С. 23-28.
 13. Фаулер С. «Почему они не работают?» Новый взгляд на мотивацию сотрудников. Пер. с ние и пожелания от работы. После беседы такого рода, англ. — М.: Альпина Пабlishер, 2020. — 190 с.
 14. Хорошильцева Наталья Анатольевна. Особенности применения метода функционально-стоимостного анализа современными российскими компаниями в сборнике «Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2022. Секция экономических наук. «Наука и искусство экономической политики в кризисных условиях» Сборник лучших докладов.»- М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2023, с. 488-497.
 15. Хорошильцева Наталья Анатольевна. Особенности мотивации сотрудников современных китайских корпораций в сборнике «Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы международной научно-практической конференции. 20 октября 2021 г.» / ред. колл.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет». – Воронеж: Истоки, 2021, с. 277-279.
 16. Хорошильцева Наталья Анатольевна. Мониторинг системы KPIs работника в сборнике Международная ежегодная научная конференция "Ломоносовские чтения – 2020". Секция экономических наук. "Экономическая повестка 2020-х годов": сборник тезисов выступлений. – М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 202, с.645-646.
 17. Хорошильцева Наталья Анатольевна. Организационные и процедурные аспекты оценки и развития персонала. Социально-трудовые исследования, 2018, 4 (33), с. 99- 112.
 18. Худякова, Е.В. Современные методы мотивации и адаптации персонала в российских компаниях // Тенденции развития науки и образования. 2018. № 44-3. С.: 81-83.
 19. Юрчик Р., Сидорова В.Н. Оплата труда в организации: выбор оптимальной модели // Нормирование о оплата труда в промышленности. – 2020. – № 2. – с. 8-14.

20. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Chapter 7. Motivation Concepts, p. 246-283. Chapter 8. Motivation: From Concepts to Applications, p. 284-313.

Тема 5. Личность, группа, организация. Развитие персонала.

Этапы развития организации. Объективная необходимость развития персонала: потребности работников, потребности работодателя. Профессиональное обучение персонала: цели, типы, формы финансирования. Общая и специфическая профессиональная подготовка - сравнительная эффективность инвестиций фирмы и работника. Сочетание преемственности и конкуренции среди работников. Формы обучения: без отрыва от производства - на рабочем месте (ученичество, стажировки, практика), с отрывом от производства (в учебных заведениях, на курсах повышения квалификации, на предприятии - “кружки качества” и т.п.). Принципы мотивации к обучению для учеников и наставников. Методы оценки эффективности обучения.

Разбор ситуации «Производственный семинар».

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3

Дополнительная литература: (не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)

1. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Современные технологии управления персоналом, 2019. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitiie-nastavnichestva-kak-formy-korporativnogo-obucheniya-personala-v-rossii-i-za-rubezhom/viewer> (дата обращения: 13.12.2023).
2. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2018, № 1. С. 114–122.
3. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. — 2019. — № 5.
4. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Непрерывное образование как основа поддержки занятости и благополучия работников в условиях неопределенности. - в сборнике Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2022. Секция экономических наук. «Наука и искусство экономической политики в кризисных условиях» Сборник лучших докладов, Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2022, с. 474-480.

5. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Chapter 16. Human Resources Policies and Practices, Training and Development Programs, p. 591-595.

Тема 6. Личность, группа, организация. Трудовая карьера.

Понятие «трудовая карьера». Изменение характеристик трудовой карьеры на современном этапе по сравнению с периодом господства «пожизненного найма». Типы трудовой карьеры. Развитие трудовой карьеры. Участие менеджеров, руководства компании и самого индивида в построении карьеры. Карьерные шоки и меры из преодоления.

Разбор ситуации «Легко ли стать начальником в своем коллективе?»

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 12, с. 340-353.
2. Рязева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Рязева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3
3. Кожевникова Т.Ю. 50 мифов о карьере. Как избавиться от стереотипов, взять курс на движение вперед и найти работу мечты. - М.: ЭКСМО, 2023.

Дополнительная литература: (не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)

1. Амеличева Д.В., Семенова Е.А., Белова О.Р., Тиханов Н.Е. Ценностные ориентиры и карьерные предпочтения поколения Z: какие экономические изменения принесет молодое поколение. Вестник Академии знаний. 2021. № 47 (6). С. 24-30.
2. Золотина О.А. Типы карьеры молодых специалистов: особенности выпускников экономических специальностей. - В сборнике: X Фестиваль науки МГУ имени М. В.Ломоносова: Сборник статей по материалам Шестого межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых», серия Российский рынок труда глазами молодых ученых, редакторы: Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В., Серпухова М.А. - Москва: Экономический факультет МГУ, 2016, с. 126-134.
3. Лapidус Л.В., Гостилович А.О., Омарова Ш.А. Особенности проникновения цифровых технологий в жизнь поколения Z: ценности, поведенческие паттерны и потребительские привычки интернет-поколения // Государственное управление. – 2020. – № 83. – С. 271-293.
4. Поколения X, Y, Z – как работает теория поколений в жизни. // Официальный сайт Rugenerations. URL: <https://rugenerations.su/2020/10/28/поколения-x-y-z-как-работает-теория-покол/> (дата обращения: 04.11.2023).
5. Якимова З.В., Масилова М.Г. Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – № 4. – С. 341-345.
6. Arar T., Öneren M. Role of talent management in career development of generation Z: A case study of a telecommunication firm //International Academic Journal of Social Sciences. – 2018. – Т. 5. – №. 1. – С. 28-44.
7. Barhate B., Dirani K. M. Career aspirations of generation Z: a systematic literature review //European Journal of Training and Development. – 2022. – Т. 46. – №. 1/2. – С. 139-157.

8. Bocciardi F. et al. Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors //European Journal of Training and Development. – 2017. – Т. 41. – №. 1. – С. 67-82.
9. Naresh B., Rathnam B. V. Job hopping in software industry with reference to select software companies: A Study //International Journal of Recent Research Aspects. – 2015. – Т. 2. – №. 1. – С. 38-45.
10. Ozkan M., Solmaz B. The changing face of the employees–generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students) //Procedia Economics and Finance. – 2015. – Т. 26. – С. 476-483.
11. Why Gen Z Doesn't Want To Work For You // Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil%20/%202021/08/11%20/%20why-gen-z-doesnt-want-to-work-for-you%20/?%20Sh%20=%206b1ed3cb159c> (дата обращения: 04.11.2023).
12. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Chapter 16. Human Resources Policies and Practices, Career Objectives, p. 602-603.

Тема 7. Личность, группа, организация. Трудовые конфликты.

Причины и источники трудовых конфликтов. Характеристики конфликтов. Последствия конфликтов. Конструктивные и деструктивные конфликты. Межличностные конфликты. Нарушение трудового права. Роль профсоюзов в разрешении трудовых конфликтов. Управление трудовым конфликтом.

Разбор ситуации «Выскачка».

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 5, п.5.8, с. 134-145.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3 Глава 6, с. 66-74.

Дополнительная литература: (не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)

1. Аналитический бюллетень Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП за первое полугодие 2023 года.
2. Безуглая, Г. В. и Пешков, И. А. "Психологические аспекты регулирования межличностных конфликтов в коллективе". URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-regulirovaniya-mezhlichnostnyh-konfliktov-v-kollektive/viewer>
3. Громова, О.Н. Конфликтология: курс лекций / О. Н. Громова. – Москва: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», изд-во ЭКМОС, 2000. – 320 с.
4. Котова, О. В., Мальцева, С. М., Пронина, Е. Р., и Стец, А. В. "О методах разрешения конфликтных ситуаций в организации". URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-metodah-razresheniya-konfliktnyh-situatsiy-v-organizatsii>
5. Мордвинцева, К. С., Долгова, М. С., и Пирогова, С. В. "Решение конфликтов в деловой коммуникации". URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reshenie-konfliktov-v-delovoy-kommunikatsii>

6. Скандал с забастовкой медиков в Башкирии окончен. Ну и чего они добились?: Новости Уфы. [Электронный ресурс]. – URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/tsentr-monitoringa-i-analiza-sotsialno-trudovykh-konfliktov-otsenivaet-sotsialno-trudovuyu-obstanovk.html> (дата обращения: 08.11.2023).
7. Служба исследований hh.ru “Конфликты и абьюз” URL: [Неадекватные люди: конфликты и абьюз на работе \(hh.ru\)](https://hh.ru)
8. Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП (2023). Оценка социально-трудовой обстановки и особенности развития СТК в первом квартале 2023 года. URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/prezentatsiya_k_itogam_perwogo_kwartala_2023.pdf
9. Чиркова Ю. Р. “Причины межличностных конфликтов и управление ими в трудовых коллективах” URL: [Причины межличностных конфликтов и управление ими в трудовых коллективах \(elibrary.ru\)](https://elibrary.ru)
10. Ширинкина, Е.В. Изменения в управлении предприятиями в парадигме цифровизации // Лидер (Люди. Идеи. Достижения. Единство. Результат): сб. ст. I Управленч. форума Ханты-Мансийск. автоном. округа — Югры. — 2019. — С. 150—155.
11. Peñarroja, V., González-Anta, B., Orengo, V., Zornoza, A., & Gamero, N. (2022). Reducing Relationship Conflict in Virtual Teams With Diversity Faultlines: The Effect of an Online Affect Management Intervention on the Rate of Growth of Team Resilience. *Social Science Computer Review*, 40(2), 388–404.
12. Van Knippenberg D., Mell J. N. (2016). Past, present, and potential future of team diversity research: From compositional diversity to emergent diversity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 135–145. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.007>
13. Gucciardi D. F., Crane M., Ntoumanis N., Parker S. K., Thøgersen-Ntoumani C., Ducker K. J., Peeling P., Chapman M. T., Quested E., Temby P. (2018). The emergence of team resilience: A multilevel conceptual model of facilitating factors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 729–768. <https://doi.org/10.1111/joop.12237>
14. Gaertner S. L., Dovidio J. F., Houlette M. A. (2010). Social categorization. In Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (Eds.), *The Sage handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 526–543).
15. Kalman Y. M., Rafaeli S. (2011). Online pauses and silence: Chronemic expectancy violations in written computer-mediated communication. *Communication Research*, 38(1), 54–69. <https://doi.org/10.1177/0093650210378229>
16. Andreas Bieler & Jörg Nowak (2021): Labour conflicts in the Global South: an introduction, *Globalizations*, 2021
17. Conflict Management as an Instrument for Organizational Effectiveness: A Conceptual Perspective Y.E. Gwanyo, Dr.C.N. Dickson, M.Talatu URL: [PDF\) Conflict Management as an Instrument for Organizational Effectiveness: A Conceptual Perspective \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/351111111)
18. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Chapter 18. Conflict and Negotiation, p. 668-695. Глава 4, с. 668

Тема 8. Личность и группа. Лидерство.

Лидерство как явление. Качества лидера. Формальное и неформальное лидерство. Сравнительные характеристики лидера и менеджера. Лидер и руководитель. Оценка и выявление лидерских возможностей. Положительная и отрицательная роль лидера в трудовом коллективе. Источники и пути преодоление конфликтов лидеров с руководителями. Преодоление сопротивления лидеров.

Разбор ситуации «Кто будет начальником?».

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 7, с. 184-213.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3

Дополнительная литература: (не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)

1. Агафонова П.В. Развитие лидерства в России (гендерный аспект) // Женщина в российском обществе. 2022. №S1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-liderstva-v-rossii-gendernyyu-aspekt> (дата обращения: 01.11.2023).
2. Ануфриенко Л.В. Гендерные исследования лидерства <https://gtmarket.ru/news/culture/2008/10/21/2115>
3. Измайлова М.А., Корнева Е.Ю., Цуркан М.В. Проблема женского лидерства в корпоративном управлении // Ars Administrandi. 2023. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-zhenskogo-liderstva-v-korporativnom-upravlenii> (дата обращения: 01.11.2023).
4. Кропачева А.А., Суворова Л.С. Трансформация гендерных стереотипов о женском лидерстве // Вестник УРАО. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-gendernyih-stereotipov-o-zhenskom-liderstve> (дата обращения: 01.11.2023).
5. Лейченко О.Ф. Женское лидерство в современном мире // Научные труды Дальрыбвтуза. 2009. №. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenskoe-liderstvo-v-sovremennom-mire> (дата обращения: 01.11.2023).
6. Придатченко М.В., Шалютина Н.В. Отношение к женскому лидерству в контексте профессиональной субъектности // Женщина в российском обществе. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otnoshenie-k-zhenskomu-liderstvu-v-kontekste-professionalnoy-subektnosti> (дата обращения: 01.11.2023).
7. <https://www.forbes.ru/forbes-woman/446595-navyki-dla-novogo-mira-pocemu-liderstvo-bol-se-ne-delitsa-na-muzskoe-i-zenskoe>
8. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Chapter 13: Leadership Глава 3, с. 462

Тема 9. Организация. Коммуникации в современной организации.

Установление контактов и связей в организации. Виды и формы коммуникаций. Формальные и неформальные коммуникации. Потребность в информировании сотрудников. Оптимизация информационных потоков. Нарушение коммуникаций как источник конфликтов. Разбор ситуации «Молчаливый «Диалог».

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 8, с. 214-233.

2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3 Глава 5, с. 53-65.

Дополнительная литература: (не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)

1. Былков В.Г. Развитие цифровых технологий отбора персонала // Финансовые аспекты структурных преобразований экономики. – 2022. – №. 8.
2. Кузнецов Д.А. Управление персоналом организации: его сущность, основные проблемы и новые подходы их решения // Лидерство и менеджмент. - Креативная Экономика, 2016.
3. Минина В.Н. HR-боты в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2019. – Т. 18. – №. 3. – С. 400-418.
4. Нагибина Н.И., Щукина А.А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Вестник евразийской науки. – 2017. – Т. 9. – №. 1 (38). – С. 24.
5. Осовицкая Н. HR-брендинг: Работа с поколением Y, новые инструменты для коммуникации, развитие корпоративной культуры и еще 9 эффективных практик. – Litres, 2022.
6. Alqudah I. H.A., Carballo-Penela A., Ruzo-Sanmartín E. High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture // European Research on Management and Business Economics. – 2022. – Т. 28. – №. 1. – С. 100-177.
7. Fenech R., Bagueant P., Ivanov D. The changing role of human resource management in an era of digital transformation // Journal of Management Information & Decision Sciences. – 2019. – Т. 22. – №. 2.
8. McColl R., Michelotti M. Sorry, could you repeat the question? Exploring video-interview recruitment practice in HRM // Human Resource Management Journal. – 2019. – Т. 29. – №. 4. – С. 637-656.
9. Putra R., Ali H. Organizational behavior determination and decision making: analysis of skills, motivation and communication (literature review of human resource management) // Dinasti International Journal of Digital Business Management. – 2022. – Т. 3. – №. 3. – С. 420-431.
10. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Chapter 12: Communication. Глава 3, с. 424
11. Vahdat S. The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era // Kybernetes. – 2022. – Т. 51. – №. 6. – С. 2065-2088.

Тема 10. Организация. Организационная культура предприятия и кадровая политика.

Сущность организационной культуры, ее функции и структура. Концепция и типы организационной культуры. Символический,

подповерхностный и глубинный уровни организационной культуры. Сильная и слабая организационная культура. Организационная культура как объект управления. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры. Виды организационных культур: органическая, предпринимательская, бюрократическая и партиципативная. Оргкультура и социализация работников. Влияние организационной культуры на трудовое поведение и эффективность организации.

Разбор ситуации «Семен Гантман».

Основная литература: (не более 3 книг)

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017. Глава 9, п. 9.3-9.6, с. 245-259.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3 Глава 7, с. 75-87.

Дополнительная литература: (не более 5 дополнительных книг по каждой теме + не более 15 статей)

1. Балабанова Е.С. Ценности и ресурсы как факторы социального благополучия специалистов российских бизнес-организаций // Мир России. Т. 32. № 1. С. 6–36. 2023.
2. Батаева Б.С. Социально ответственное поведение компаний малого и среднего бизнеса в России: кросс-культурные координаты Г. Хофстеде // Russian Management Journal. v. 18. №2. p. 155-188. 2020.
3. Белехова Г.В. Баланс между работой и личной жизнью: субъективная оценка и влияние на трудовой потенциал // Human Progress. 2020. Том 6, Вып. 1. URL: http://progresshuman.com/images/2020/Том6_1/Belehova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.161.3
4. Бурикова С.А. Сравнительный анализ деловых культур Германии и Испании как рефлексия национальных культурных ценностей, 2019.
5. Василенко О.А. Кодекс корпоративного управления Австрии, 2017.
6. Дубицкая В. П., Тарарухина М. И. Быть ли России Америкой? Российское исследование управленческой культуры по методике Герта Хофстеде // Социологический журнал. – 2010. – №. 4. – С. 42-65.
7. Капитонов Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – Москва: Издательство «Альфа-пресс». – 2015. –352 с. – ISBN 5-94280-113-4
8. Кожевникова Т.Ю. Корпоративная культура как она есть. - М.: ЭКСМО, 2020.
9. Латова Н. В. Этнометрические показатели в региональном мониторинге // Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии решения. М. – 2003. – С. 368-383.
10. Новая философская энциклопедия (2010) — [Электронный ресурс] — <https://iphlib.ru/greenstone3/library/collection/newphilenc/page/about>
11. Паленко А.А. Корпоративная культура Японии: современные подходы к изучению, 2022.
12. Симонов Р. (2022). Совершенствование организационной культуры в IT-сфере (на примере ООО “Ингруппа”). Электронный журнал Пензенского государственного университета. URL: <https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/A8Iq66xaXpb4.pdf>. (дата обращения: 22.10.2023).
13. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М., ИНФРА-М, 2007.
14. Турецкая-деловая-культура. URL: <https://www.jobgrade.ru/2021/06/26/>.

15. Чеснокова М.С. Кросс-культурный менеджмент: особенности деловых культур и проблемы коммуникаций // Маркетинг MBA. Маркетинговое управление предприятием. 2012. — Т. 3, № 3. — С. 123–133.
16. Rozkwitalska, M., Sulkowski, L., & Magala, S. (2017). Intercultural Interactions in the Multicultural Workplace. Springer. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-39771-9>
17. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022. Глава 4, с. 540

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине

7.1. Примеры оценочных средств:

Результаты обучения по дисциплине	Виды оценочных средств
ОПК-1.И-1.3-1. Знает положения и модели экономической, организационной и управленческой теории (на продвинутом уровне) и особенности их применения в сфере своей профессиональной деятельности	Домашние задания
ОПК-3.И-1.У-1. Умеет оценивать результаты организационно-управленческих решений с точки зрения их социальной значимости, а также операционной и организационной эффективности	Тесты, разбор кейсов и практических ситуаций
УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации	Эссе
ОПК-1.И-2.У-1. Умеет критически оценивать и обоснованно применять лучшие практики управления в сфере своей профессиональной деятельности	Проект

7.2. Критерии оценивания (баллы) по дисциплине:

Виды оценочных средств	Баллы
Домашние задания	52 (22+15+15)
Разбор кейсов и практических ситуаций	14 (2x7)
Эссе	32 (20+12)
Рецензия на эссе	10
Проект	42 (28+14)
Итого	150

7.3. Оценка по дисциплине выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Отлично</i>	127,5	150,0
<i>Хорошо</i>	97,5	127,4
<i>Удовлетворительно</i>	60,0	97,4
<i>Неудовлетворительно</i>	0,0	59,9

Примечание: в случае, если магистрант за триместр набирает менее 20% баллов от максимального количества по дисциплине, то уже на промежуточном контроле (и далее на пересдачах) действует следующее правило сдачи: «магистрант может получить только оценку «Удовлетворительно», и только если получит за промежуточный контроль, включающий весь материал дисциплины, не менее, чем 85% от баллов за промежуточный контроль».

7.4. Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Примеры приводятся по каждому виду оценочных средств, указанному в подпункте Критерии оценивания по дисциплине, например:

— Домашние задания (примеры)

Домашнее задание по теме 6 «Трудовая карьера»

Проанализируйте три возможных варианта развития своей трудовой карьеры на ближайшие 10 лет. Охарактеризуйте типы карьеры по известным Вам классификациям. Какие факторы будут способствовать или препятствовать развитию карьеры по каждому из вариантов. Какие риски карьерных кризисов существуют в каждом варианте. Какие меры Вам следует предпринять в области саморазвития для успешного карьерного продвижения.

— Кейсы и практические ситуации

(примеры)

Ситуация по теме 2. Личность и группа. Адаптация персонала как форма научения поведению в организации. «Людмила Власова»¹

Людмила Власова закончила психологический факультет Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему «Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе» После 10 лет работы преподавателем в одном из московских вузов она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях,

¹ См.: Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М., 2000. С. 42-44.

консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Людмиле большое удовлетворение, позволяла помогать детям, использовать на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время получаемой зарплаты не хватало, чтобы свести концы с концами.

Поэтому, когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного производственного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре, Людмила очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителями, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за границу.

В начале своего первого рабочего дня Людмила провела около часа с генеральным директором, объяснившим, чего он ожидает от начальника отдела кадров: организации профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения документации. Через неделю представитель западного партнера провел с Людмилой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность. Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила – десятичасовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров. Не хватало времени, чтобы перевести дух – не то чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения.

Скоро возникла первая кризисная ситуация – выполняя рекомендации партнера, Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводственных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась. Через месяц генеральный директор вызвал к себе начальника отдела кадров и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение – Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделю спустя Людмила подала заявление об уходе.

Задания.

1. Проанализируйте причины сложившейся ситуации
2. Дайте оценку действиям Людмилы на новой работе.
3. Систематизируйте ошибки в кадровой политике предприятия.
4. Предложите меры по совершенствованию кадровой политики предприятия.
5. В качестве генерального директора предприятия примите решение по заявлению Людмилы.

Ситуация по теме 3. Личность, группа, организация. Лояльность персонала. «Майлс Майерс». Жестокость на рабочем месте²

В среду, 26 января 2005 г., 54-летний Майлс Мейерс, бывший мастер по ремонту джипов, вошел на территорию головного офиса

² Источник “How to prevent Violence at work”, Fortune, February 21, 2005, pp. 42. Цит. По: S.Robbins, T.Judge. Organizational Behavior”, 2007. Перевод с англ. Т.О.Разумовой.

холдинга ДаймлерКрайслер в Толедо, Огайо, спрятав под пальто двухзарядное ружье. О своих намерениях Мейерс заявил 27-летней Иеше Мартин, секретарю в приемной: он пришел, чтобы убить трех своих бывших начальников - 45-летнего Майка Тони, 50-летнего Роя Такера и 24-летнего Кэрри Уогермана. После этого, по его словам, он убьет себя. Иеша Мартин вспоминает, что ее забила дрожь, она начала плакать, но Мейерс приказал ей успокоиться и вызвать Тони. Обычно в это время Тони находился на своем месте и ел принесенный из дома завтрак. Но на этот раз Тони решал по телефону какой-то срочный вопрос, поэтому на звонок Мартин ответил не сразу.

Возможно из-за этой случайности первой жертвой Мейерса оказался Такер. В ответ на вопрос Такера, что Мейерс делает в офисе, последний выстрелил в него практически в упор. Нервы Иеши Мартин, на глазах которой все происходило, не выдержали, она бросилась бежать, схватив радиотелефон и моля о помощи. За спиной он услышала новый выстрел – это Мейерс выстрелил в спускавшегося по лестнице навстречу ему Тони. Следующая пуля была предназначена Кэрри Уогерману. Однако случайно оказавшийся неподалеку 41-летний Пол Медлен попытался помочь Тони, но сам был ранен в грудь Мейерсом. После этого Мейерс выстрелил в себя. Из трех сотрудников, ставших жертвами нападения Мейерса, двое выжили. Рой Такер скончался от ран.

К сожалению, этот случай – далеко не единственный. Два года ранее Дуг Уильямс, работник корпорации Локхид, прямо в разгар общего собрания по этике делового общения, вышел, сел в машину, а вскоре вернулся с несколькими ружьями. Он убил шестерых своих сослуживцев и ранил восьмерых, а затем совершил самоубийство.

Согласно Бюро статистики труда, 18104 преступлений и 609 убийств на рабочих местах имело место в США в 2002 году. Такой разгул жестокости на рабочих местах стал основанием для тезиса о «национальной эпидемии». Однако согласно недавно проведенному исследованию, менее 1% компаний в США имеют официально принятый комплекс мер против жестокости.

Дайте свои рекомендации по предотвращению или снижению риска жестокости на рабочих местах. Примите во внимание тот факт, что, согласно мнению специалистов, люди, совершающие жестокие поступки, как правило, заявляют о своих намерениях до совершения преступления

Вопросы и задания для самопроверки:

1. Приведите примеры лояльного отношения и лояльного поведения.
2. Назовите основные выгоды, которые получает компания от повышения лояльности сотрудников
3. С помощью каких методов можно повысить лояльность сотрудников организации?
4. Как можно измерить уровень лояльности сотрудников?
5. К какому типу лояльности вы относите себя? Что (или кто) является объектом Вашей приверженности?

Ситуация по теме 4. Личность и организация. Мотивация персонала. «Конфликт в кризисной компании»³

Крупное химическое предприятие ОАО «Фосфор» находится в кризисном состоянии. Заработная плата его работников невелика по сравнению с другими химическими предприятиями города. Так как на завод очень легко устроиться, многие молодые люди приходят на

³ Пугачев В.П. Руководство персоналом: Практикум: Учеб. Пособие для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 316 с. С. 247-248.

предприятие, нарабатывают стаж и уходят из-за низкой зарплаты. Чтобы закрепить молодых сотрудников, месяц назад руководство приняло решение о выплате ежемесячных надбавок к заработной плате молодежи предприятия.

Главный технолог Степанова проработала на заводе более 25 лет. Узнав о нововведении, она написала заявление непосредственному руководителю Петрову с просьбой увеличить ее оклад хотя бы на 5000 рублей, так как она давно работает на предприятии, является хорошим специалистом в своей области, но ее оплата труда меньше зарплаты некоторых молодых работников, не проработавших на предприятии даже одного года. Петров был согласен, что это несправедливо, и написал служебную записку директору по производству Лазареву с просьбой увеличить зарплату главному технологу. Лазарев вызвал Степанову для обсуждения проблемы и в беседе с ней настаивал на сохранении прежней зарплаты работницы, аргументируя это тем, что предприятие находится в финансовом кризисе.

Степанова была возмущена политикой руководства предприятия и прежде всего тем, что труд высококвалифицированных работников ценится так низко. В беседе с Лазаревым она заявила: «Я полжизни отдала заводу и не получила никакой благодарности. А сейчас меня вообще унижают – оплачивают ниже некоторых молодых, недостаточно компетентных сотрудников». Лазарев, несмотря на эмоции Степановой, утверждал, что если ее просьба будет удовлетворена, то все работники будут требовать увеличения зарплаты, а предприятие не может себе этого позволить. Поэтому пока все останется по-прежнему.

Последнее высказывание Лазарева просто возмутило Степанову, и она написала заявление об увольнении. Таким образом, предприятие потеряло знающего специфика работы ценного специалиста, которого на рынке труда города найти будет практически невозможно.

Задание

Проанализируйте ситуацию и ответьте на следующие **вопросы**:

1. В чем, на ваш взгляд, главная причина конфликта? Каковы его другие причины?
2. Правильно ли действовал директор по производству Лазарев? Какие средства руководства он не использовал?
3. Осуществлялась ли им подготовка к конфликту, просчитывались ли его возможные издержки?
4. Какие варианты решения конфликта возможны? Как бы вы вели себя на месте директора Лазарева?
5. Какие из рассмотренных ранее выводов и рекомендаций целесообразно учесть при разрешении конфликта?

Ситуация по теме 7. Личность, группа, организация. Трудовые конфликты. «Высочка»⁴

Группа переводов отдела научно-технической информации опытно-конструкторского бюро состояла из пяти женщин и начальника группы **Миронова**. Он старался не вмешиваться во взаимоотношения переводчиц, которые обычно самостоятельно распределяли работу между собой. Оснований для беспокойства не было: группа не только справлялась с работой, но и значительно перевыполняла норму выработки. Отношения в группе были хорошие. Переводчицы – молодые женщины примерно одного возраста – помогали друг другу. Никаких трений, а тем более конфликтов, между ними не возникало. В конце каждой недели происходило традиционное совещание группы, на котором Миронов

⁴ См.: С.М. Емельянов. Практикум по конфликтологии. СПб, 2000, с. 227-229; Руководство персоналом: Практикум: Учеб. пособие для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2006, с. 204-205.

обычно отмечал хорошую работу всех переводчиц и сообщал о предстоящих переводах. Сами переводчицы предлагали для перевода дополнительный материал, интересный с их точки зрения.

В группе объектом всеобщей опеки была **Зеброва**, не имевшая достаточного опыта и квалификации. Эта опека ее немного раздражала, но она с благодарностью принимала помощь. Однажды на традиционном совещании Зеброва предложила для перевода большую серию статей, содержащих материал по устройству, разработка которого в данный момент в конструкторском бюро явно зашла в тупик. Миронов, убедившись в ценности материала, велел Зебровой отложить в сторону остальные переводы и немедленно приняться за эту серию. Зеброва взялась за работу всерьез, не жалея ни времени, ни сил, трудилась в субботы, воскресенья и вечерами. Первые же переводы помогли конструкторам существенно продвинуться в разработке устройства. Деятельность Зебровой была замечена руководством конструкторского бюро. Миронов на совещаниях несколько раз отмечал полезную инициативу Зебровой, указывая на высокое качество ее переводов. Объем работы, выполненный Зебровой, оказался значительно больше, чем у любой другой переводчицы.

По прошествии примерно двух месяцев обстановка в группе резко изменилась. Миронов, заходя в комнату переводчиц, часто видел, что Зеброва сидит с заплаканными глазами, а в комнате – тягостная тишина. Иногда его приход обрывал громкие споры. По всему стало видно, что переводчицы изменили свое отношение к Зебровой. Сначала они молча не одобряли ее рвение. Затем начали в ее присутствии обмениваться колкими замечаниями по поводу ее внешности. Потом открыто стали обвинять Зеброву в желании выделиться из коллектива, сделать карьеру. Обстановка все ухудшалась. Общий объем переводов в группе явно уменьшился. Если раньше кое-кто из переводчиц засиживался вечерами, то теперь все, кроме Зебровой, находились на работе строго положенное время и переводов домой не брали. Иссякла и инициатива на традиционных еженедельных совещаниях – все сидели молча и ждали указаний Миронова. Тот пытался было устыдить переводчиц, показать, что они несправедливо относятся к Зебровой, выразить неудовольствие понизившейся выработкой, но наткнулся на глухое недобрительное молчание.

Отношения в группе стали улучшаться, когда, договорившись с руководством группы технической информации, Миронов посадил Зеброву в другую комнату. Однако объем переводов продолжал снижаться и затем стабилизировался, хотя и на неплохом, но несравненно более низком уровне, чем раньше. Это было замечено начальником отдела. Миронов на совещании группы поднимал вопрос о понизившейся выработке и ставил в пример Зеброву. Переводчицы апеллировали к существующим нормам перевода. Действительно, норма неукоснительно выполнялась всеми. Тогда Миронов добился внедрения премиальной системы, поставив премию в зависимость от перевыполнения нормы перевода и его качества. Оклады были изменены таким образом, что переменная часть заработной платы могла составить до 30% ежемесячного заработка. Результат оказался неожиданным – все четыре переводчицы положили на стол Миронова заявления об увольнении. Уговоры не помогли, через две недели в группе переводов осталась одна Зеброва.

Вопросы и задания к ситуации.

1. Какие ошибки совершил руководитель?
2. Какие факторы группового взаимодействия он не учел?

3. Какие качества группового взаимодействия проявились в данной ситуации?
4. Как бы вы вели себя на месте руководителя? Что бы вы ему посоветовали предпринять в сложившейся ситуации?
5. Проведите диагностику трудового конфликта.
6. Сделайте разбор конфликта методом картографии.
7. Дайте оценку поведению сторон.
8. Предложите кадровые мероприятия для профилактики подобных конфликтов в организации.

— Эссе

(примеры тем)

- «Влияние лояльности сотрудников на эффективность работы компании» (тема 3).
- «Формирование лояльности персонала и ее значение для успешной работы организации» (тема 3).
- «Методы оценки лояльности персонала в технологических компаниях» (тема 3).
- «Адаптация персонала и корпоративная культура в корпорациях на примере компании Google» (темы 2, 10).
- «Факторы мотивации сотрудников и их количественная оценка» (тема 4).
- «Причины трудовых конфликтов в мире на основе кейсов России, США, Великобритании, Республики Кореи, Нигерии» (тема 7).
- «Стратегии решения трудовых конфликты в зависимости от факторов рабочей группы» (тема 7).
- «Управление межличностными конфликтами: причины конфликтов и их решения» (тема 7).
- «Модели лидерства в инновационных стартапах и оценка их эффективности» (тема 8).
- «Сравнительный анализ мужского и женского лидерства в компании» (тема 8).
- «Роль коммуникационной функции hr-менеджмента для современной организации в эпоху цифровизации» (тема 9).
- «Организационная культура» (тема 10).
- «Организационная культура компании "Starbucks"» (тема 10).
- «Теория параметров культуры Г. Хофстеде в контексте российского организационного поведения» (тема 10).

- Проекты

(примеры тем)

- «Эффективные формы и методы адаптации на современном предприятии» (тема 2).
- «Лояльность сотрудников к организации. Методы поддержания и усиления лояльности» (тема 3).
- «Изменение мотивации труда молодых сотрудников в условиях удаленной работы» (тема 4).
- «Исследование мотивации основателей стартапов» (тема 4).
- «Исследование мотивационных факторов молодых специалистов в современных условиях» (тема 4).
- «Выявление предпочтений у поколения Z в построении карьеры в современных реалиях» (тема 6).

«Дистанция власти в российском организационном поведении (по теории Г. Хофстеде) на примере компаний АвтоВАЗ и QIWI» (тема 10).

7.5. Методические рекомендации и требования к выполнению заданий:

- Методические рекомендации по разбору кейсов и практических ситуаций

Сущность кейс-метода состоит в самостоятельном анализе практических ситуаций и последующей разработке оптимальных планов и путей разрешения исследуемых проблем. Применение данного метода возможно как при индивидуальной самостоятельной работе, так и при осуществлении практических занятий в студенческих группах.

Каждый печатный кейс сопровождается перечнем вопросов, на которые следует дать ответ. Разбор кейса может осуществляться индивидуально, с написанием письменного отчета для преподавателя, в малой учебной группе, с последующим обсуждением в аудитории с преподавателем, с целью выработки коллективного решения.

Разбор кейса следует делать поэтапно:

- 1) Первый раз прочесть быстро и пересказать своими словами, обратив внимание на тему и содержание. Далее важно понять логику кейса и его структуру, факты и события.
- 2) Второй раз чтение кейса должно быть внимательным и его ходу необходимо осуществлять анализ прочитанного. Анализ включает определение проблемы на основе выделенных фактов, связей, отношений. Желательно не спешить с оценкой и отделить ее от анализа, прежде чем не будут сформулированы и выбраны критерии. Следует помнить, что проблема состоит в поиске несоответствия между намерением и результатом, что проблема носит как материальный, так и поведенческий характер и часто взаимосвязана с руководством организации. На этом этапе необходимо построить цепочку доказательств из фактов, событий и суждений, обратив внимание и использовать рисунки, схемы, таблицы, если они представлены в тексте.
- 3) Третий раз прочесть начало, а затем перейти в конец кейса и читать в обратной последовательности, перепроверяя, уточняя детали.

Участие в дискуссии, в ходе которой предполагается выявить причины и определить проблемы, осуществить поиск альтернатив их решения и выбор наиболее реальных рекомендаций по их решению.

При подготовке студента к обсуждению кейса в аудитории рекомендуется решить ряд вопросов: Как включится в процесс обсуждения? Какую роль выбрать? Какие формы взаимодействия использовать? Как быть инициативным? Как не перепутать причину проблемы и ее следствие? В зависимости от глубины выполненного анализа, студент может выбрать ряд ролей на занятии (см. табл. 1.)

Таблица 1

Характеристика ролей студентов при обсуждении кейса

Роль	Характеристика роли
Эксперт	Проделал всесторонний и специализированный анализ
Провидец	Выполнил анализ кейса и готов продолжить дискуссию из затруднительного положения
Знаток	Знаком с типом организации и типом личности, хорошо анализирует поведение человека
Статист	Анализ кейса с опорой на факты и статистику
Отраслевик	Хорошее знание отрасли и производственных процессов
Бывалый	Имеет опыт работы в организации или отрасли
Любопытный	Стремиться задавать вопросы, улучшает проведение анализа
Упаковщик	Умеет следить за ходом анализа и подвести итоги дискуссии

Источник: Федун В.П. Организационное поведение: учебно-методическое пособие / В.П. Федун. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2011. – 92 с. С. 10.

Результатом выбранной роли и стратегии поведения на занятиях является форма взаимодействия в аудитории. Выделяют три формы взаимодействия: преподаватель и студент, студент и студент, преподаватель и вся группа. В ходе взаимодействия работает правило: «вопрос - ответ», и главным навыком становится умение задавать вопросы.

Письменный отчет по кейсу может быть индивидуальным и групповым. Он формирует навыки письменной коммуникации.

При письменном анализе кейса рекомендуется соблюдать основное правило: простота и четкость изложения, концентрация на 2-3 аспектах.

Структура отчета: титульный лист, события и факты, формулирование проблемы, анализ проблемы, решения и их реализация, рисунки, логические схемы, таблицы. Отчет сдается преподавателю до начала обсуждения кейса в аудитории. Количество отчетов говорит о готовности аудитории к обсуждению кейса.

- Методические рекомендации по подготовке эссе и рецензии

В процессе изучения курса студенты в группе из двух человек готовят эссе на одну из тем курса и рецензию на эссе другой группы студентов. Выбор конкретной формулировки темы эссе осуществляется студентами самостоятельно и согласовывается с преподавателем, курирующим соответствующую тему курса. Выполнение этого задания ориентировано на выработку навыков ознакомления с результатами современных исследований организационного поведения, умения обобщать и представлять обзоры публикаций по теме, а также формирования критического подхода к аналитическим работам в изучаемом проблемном пространстве.

Эссе объемом 12-15 страниц представляет собой обзор не менее 5 статей на русском и иностранных языках.

Эссе включает обоснование актуальности выбранной темы, основные положения публикаций, авторские выводы о ценности данных исследований.

Рецензия объемом 2-3 страницы должна отразить следующие положения:

1. Анализ актуальности проблемы, выбранной для исследования, с учетом существующих исследовательских достижений и литературы по проблеме
2. Интересность, содержательность, выбранных источников
3. Насколько качественно сделан обзор литературы, существующих исследовательских достижений
4. Научно-практическая ценность представленных исследований

Оценка эссе (максимум 32 балла) включает оценку письменного текста – максимум 20 баллов и оценку презентации – максимум 12 баллов. Отсутствие студента во время презентации автоматически лишает баллов за презентацию.

Оценка рецензирования статьи – максимум 10 баллов - включает: максимум 6 баллов за письменный текст и максимум 4 балла за выступление. Презентации эссе и рецензий проходят в соответствии с календарным планом проведения аудиторных часов по теме эссе.

- Методические рекомендации по выполнению исследовательского проекта

Изучение курса предусматривает выполнение исследовательского проекта по одной из тем курса. Конкретное название проекта формулируется студентами самостоятельно и согласовывается с преподавателем, курирующим соответствующую тему курса. Выполнение этого задания ориентировано на формирование навыков прикладного использования рассматриваемых в курсе теоретических моделей и концепций и предполагает работу в команде из 3-4 человек.

Оценка исследовательского проекта включает в себя теоретические и организационные составляющие.

Теоретические положения:

1. Краткое изложение теоретических положений, на основе которых можно провести эмпирическое исследование
2. Краткий обзор прикладных исследований по теме проекта
3. Формулировку гипотез и предложений по методам их тестирования
4. Обоснование выбора источника данных, на основе которых можно провести тестирование гипотез
5. Представление результатов проведенного исследования

Организационные положения:

1. Письменное и электронное предоставление материалов по проекту преподавателю, курирующему выбранную студентами тему проекта, к дате, указанной в календарном плане курса «Организационное поведение»
2. Защита проекта осуществляется с представлением презентации проекта в PowerPoint в соответствии с календарным планом проведения контактных часов по теме проекта.

Оценка проекта проводится по такой системе: максимум 32 балла, из них за письменную часть – максимум 20 баллов, за презентацию – максимум 12 баллов.

Отсутствие студента во время защиты проекта автоматически лишает баллов за презентацию.

8. Ресурсное обеспечение

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение. Учебник для вузов. 2017.
2. Ряжева Ю.И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с. ISBN 978-5-7883-1609-3

Дополнительная литература:

1. Балабанова Е.С. Организационное поведение: Учебник / Е.С. Балабанова. – Москва: ООО "Научно-издательский центр Инфра-М", 2022. – 592 с. – ISBN 978-5-16-015732-0. – DOI 10.12737/1048688. – EDN YDXCUX.
2. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А.А. Романов. – Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018. – 384 с. – ISBN 978-5-394-01312-6. – EDN XRХTPN.
3. Вукович Г.Г. Управление персоналом: теория и методика / Г.Г. Вукович // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25. – DOI 10.14258/epb201942. – EDN HAMAGL.
4. Герасимов К.Б. Влияние развития бизнес-процессов на организационное поведение / К.Б. Герасимов // Вестник НГИЭИ. – 2019. – № 8(99). – С. 66-76. – EDN WHLCAT.
5. Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. Пособие для вузов: Пер. с англ./ В.Н. Егорова. - М.: ЮНИТА-ДАНА, 2022. – 461 с.
6. Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. – 230 с. – ISBN 978-5-394-03762-7. – EDN UMBFAU.
7. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007.
8. Кожевникова Т.Ю. Корпоративная культура как она есть. - М.: ЭКСМО, 2020.
9. Кожевникова Т.Ю. Мотивация как она есть. - М.: ЭКСМО, 2019.
10. Кожевникова Т.Ю. 50 мифов о карьере. Как избавиться от стереотипов, взять курс на движение вперед и найти работу мечты. - М.: ЭКСМО, 2023.
11. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. –488 с. — ISBN 978-5-238-02186-7 — URL: <https://rucont.ru/efd/352390> (дата обращения: 13.12.2023).
12. Кузнецова Н.В. Теория организации и организационное поведение: Электронное издание / Н. В. Кузнецова. Том Часть 1. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2021. – ISBN 978-5-9967-2090-3. – EDN AGXFZY.

13. Применение теории мотивационного комплекса трудовой деятельности к анализу организационного поведения преподавателей вуза / А. А. Литвинюк, Л. А. Жигун, М. В. Полевая, Е. В. Камнева // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12, № 2. – С. 215-226. – DOI 10.18334/ce.12.2.38817. – EDN YRZFXW.
14. Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. — СПб., 2000.
15. Оксинайд К.Э., Организационное поведение: учебник / К.Э. Оксинайд. — Москва: КноРус, 2019. — 401 с. — ISBN 978-5-406-06369-9. — URL: <https://book.ru/book/929593> (дата обращения: 13.12.2023). — Текст: электронный.
16. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024> (дата обращения: 13.12.2023).
17. Организационное поведение: хрестоматия / ред. Д.Я. Райгородский. — Самара: Бахрах-М, 2006. — 752 с. — (Менеджмент) . — ISBN 5-94648-043-X.
18. Пугачев В.П. Управление персоналом организации: учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531353> (дата обращения: 13.12.2023).
19. Разумова Т., Гофман К. Не надзирать. Не наказывать. Практические бизнес-кейсы: научно-популярное издание. М.: ТЕИС, 2021.
20. Роббинз С. Основы организационного поведения. М.: Вильямс 2006.
21. Рудакина Е.Р., Екомасов В.В. Большая книга директора по персоналу. — СПб.: Питер, 2012.
22. Самоукина Н.В. Карьера без стресса. — СПб.: Питер, 2003.
23. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах - М.: Вершина, 2007.
24. Семушкина С.Р. Организационное поведение. Учебное пособие. — М.: Издательство Московского университета, 2013.
25. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М., ИНФРА-М, 2007.
26. Спивак В.А. Организационное поведение: учебное пособие для вузов / В.А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510594> (дата обращения: 13.12.2023).
27. Управление персоналом. Пер. с англ. М. 2019. (Серия “Harvard Business Review: 10 лучших статей”).
28. Хохлова Т.П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение): Практикум / Т. П. Хохлова. — Москва: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 256 с. — (Бакалавриат). — ISBN 978-5-9776-0367-6. — EDN NCWQBG.
29. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности – СПб: Питер, 2006.
30. Целютина Т.В. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала / Т.В. Целютина, Т.А. Власова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 4-2. – С. 301-309. – EDN HDHNQH.
31. Шамис В.А. Организационное поведение: Практикум / В.А. Шамис, Г.Г. Левкин. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 192 с. – ISBN 978-5-4497-1821-1. – EDN HZFSJN.

32. Шапиро С.А. Организационное поведение: Учебное пособие / С.А. Шапиро. – Второе издание, дополненное и переработанное. – Москва-Берлин: ООО "Директмедиа Паблишинг", 2019. – 445 с. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – EDN JDSLPT.
33. Шаройко Ф.В., Чвякин В.А. Организационное поведение в структуре HR-менеджмента // Теоретическая и прикладная экономика. - 2019. - №2. - С. 1-9.
34. Шестакович К.С. Особенности организационного поведения персонала // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №5. С. 370-375. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/42/50>.
35. Шухно Е.В. Организационное поведение и его основные модели / Е.В. Шухно // Социологический альманах. – 2018. – № 9. – С. 316-321. – EDN VUCFTO.
36. Organizational Behavior by Robert Kreitner and Angelo Kinicki (Jan 17, 2012).
37. Stephen P. Robbins • Timothy A. Judge. Organizational Behavior. Updated 18th edition GLOBAL EDITION. Pearson Education Limited, 2022.

8.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

— Microsoft Office

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Использование возможностей электронной библиотеки экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, институциональной подписки ЭФ МГУ.

8.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости)

Интернет-ресурсы:

Адрес	Организация
http://www.econ.msu.ru/cd/19	Кафедра экономики труда и персонала экономического факультета МГУ
http://www.ilo.org	Международная организация труда
http://www.orgconflict.org/	Институт Организационного Конфликтменеджмента
http://wciom.ru/	ВЦИОМ
Базы данных, статистика, социологические исследования	
http://laborsta.ilo.org/	Статистическая база данных МОТ по более 200 странам и регионам

http://www.gks.ru	Росстат
http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms/data.html	база данных RLMS
http://sofist.socpol.ru/	Единый архив социологических данных
Электронные версии журналов по проблемам организационного поведения	
http://www.kdelo.ru	журнал «Кадровое дело»
http://www.km-magazine.ru/	журнал «Кадровый менеджмент»
http://www.kapr.ru/	журнал «Кадры предприятия»
http://www.dis.ru/manag/	журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
http://www.personal-mix.ru/archive/	архив журнала «Персонал-микс»
http://www.personal-mix.ru/	журнал «Персонал-микс»
http://www.ptpu.ru	журнал «Проблемы теории и практики управления»
http://www.isras.ru/socis.html	журнал «Социологические исследования»
http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/27/	журнал «Управление корпоративной культурой»
http://www.top-personal.ru/	журнал «Управление персоналом»
http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/	журнал «Управление развитием персонала»
http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/26/	журнал «Управление человеческим потенциалом»
http://www.chelt.ru	журнал "Человек и труд"
http://www.e-personal.ru/	журнал «Элитный персонал»

8.5. Описание материально-технической базы

Мультимедийные аудитории для проведения семинарских занятий, оборудованные компьютером с выходом в Интернет, LCD-проектором, микрофоном, магнитно-маркерными досками и маркерами, флипчартом для обсуждения практических ситуаций в малых группах, компьютерный класс.

Для самостоятельной работы студентам необходим компьютер, а также наличие логина и пароля для доступа к институциональной подписке ЭФ МГУ.

9. **Язык преподавания:** русский

10. **Преподаватель (преподаватели):**

Разумова Татьяна Олеговна, зав. кафедрой экономики труда и персонала, д.э.н., профессор,

Артамонова Марина Вадимовна, к.э.н., доцент,
Хорошильцева Наталья Анатольевна, к.э.н., доцент

11. Разработчики программы:

Разумова Татьяна Олеговна, зав. кафедрой экономики труда и персонала, д.э.н., профессор,
Артамонова Марина Вадимовна, к.э.н., доцент,
Хорошильцева Наталья Анатольевна, к.э.н., доцент