

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Филиал МГУ в г. Грозном

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора
Филиала – руководитель
образовательных программ
А.С. Воронцов



« »

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

Организационное поведение

Уровень высшего образования:

Магистратура

Направление подготовки:

38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа:

«Общий и стратегический менеджмент»

Форма обучения:

Очная

Москва 2023 г.

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 (выбирается из предложенного списка)*

Триместр:

2. Входные требования (реквизиты) для освоения дисциплины

Для успешного освоения данного курса требуются знания и умения, полученные в следующих дисциплинах:

«Введение в менеджмент»

«Социальная психология»

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	
ОПК-3. Способен самостоятельно 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	ОПК-3.И-1. Оценивает варианты решения организационно-управленческих задач на основе их операционной и организационной эффективности, а также социальной значимости.	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные качественные и количественные методы оценки эффективности и социальной значимости управленческих решений	
		ОПК-3.И-1.У-1. Умеет оценивать результаты организационно-управленческих решений с точки зрения их социальной значимости, а также операционной и организационной эффективности	
	ОПК-3.И-2. Принимает организационно-управленческие решения в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и технологии принятия организационно-управленческих решений.	ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и технологии принятия организационно-управленческих решений.
			ОПК-3.И-2.У-1. Умеет применять современные подходы, методы и технологии принятия управленческих решений
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать	ОПК-5.И-1. Анализирует и систематизирует научные исследования в менеджменте и смежных областях	ОПК-5.И-1.3-1. Знает современное состояние научных исследований в менеджменте и смежных областях	

научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты		ОПК-5.И-1.У-1. Умеет вырабатывать собственную точку зрения на основе обобщения и критической оценки научных достижений, полученных отечественными и зарубежными исследователями
	ОПК-5.И-2. Разрабатывает и реализует научно-исследовательские проекты	ОПК-5.И-3.3-1. Знает методы проведения научных исследований в менеджменте и способы представления результатов исследования
		ОПК-5.И-3.У-1. Умеет самостоятельно разрабатывать план исследования, проводить исследование, представлять и защищать полученные результаты в виде презентации/доклада
ПК-1. Способен проводить научные исследования (эксперименты, наблюдения) и разработки в качестве ответственного исполнителя или совместно с научным руководителем)	ПК-1.И-1. Выявляет и формулирует актуальные научные проблемы	ПК-1.И-1.3-1. Знает актуальные проблемы в выбранной предметной/профессиональной областях
		ПК-1.И-1.У-1. Умеет формулировать тему научного исследования, отражающую актуальную проблему в выбранной предметной/профессиональной областях
		ПК-1.И-1.У-2. Умеет приводить аргументы и обоснования, подтверждающие актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы исследования
	ПК-1.И-2. Использует количественные и качественные методы для проведения научных исследований	ПК-1.И-2.3-1. Знает количественные и качественные методы проведения научных исследований
		ПК-1.И-2.3-2. Знает особенности и ограничения научных исследований, выполненных с использованием различных количественных и качественных методов
		ПК-1.И-2.У-1. Умеет самостоятельно или в команде проводить научные исследования для управления бизнес-процессами, используя качественные и количественные методы
ПК-2. Способен проектировать/разрабатывать планы и методические программы исследования, самостоятельно	ПК-2.И-1. Проводит самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	ПК-2.И-1.3-1. Знает основные этапы и актуальные методы исследования в выбранной предметной области
		ПК-2.И-1.У-1. Умеет формулировать целевые установки, гипотезы и вопросы исследования

разрабатывать инструментарий и определять теоретико-методологическую основу исследования		ПК-2.И-1.У-2. Умеет проектировать, разрабатывать и корректировать программу исследования, позволяющую тестировать гипотезы исследования и находить ответы на исследовательские вопросы
	ПК-2.И-2. Определяет теоретическую базу исследования, выбирает методологию и разрабатывает инструментарий сообразно поставленным задачам	ПК-2.И-2.3-1. Знает методы критического анализа и оценки современных научных достижений в сфере профессиональной деятельности ПК-2.И-2.У-2. Умеет корректно выбирать методы и инструменты для решения сформулированной исследовательской проблемы
ПК-3. Способен обобщать и представлять научные результаты в рамках отдельного исследования	ПК-3.И-1. Представляет результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	ПК-3.И-1.3-1. Знает актуальные требования к структуре основных форм представления результатов исследования, в том числе научного отчета, статьи и доклада
		ПК3.И-1.У-1. Умеет представлять результаты научно-исследовательской деятельности в устной и письменной форме в профессиональном сообществе

4. Объем дисциплины по видам занятий

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

5. Формат обучения _____

очная, с использованием обучающей среды On.Econ (при необходимости допускается применение дистанционных образовательных технологий) или дистанционная, с использованием обучающей среды On.Econ. На данный момент обучение в магистратуре - очное. Дистанционный формат дисциплины как исключение должен быть согласован с руководством магистратуры.

Тема 5 Организационная культура/Организационные изменения	8	4	2	2	8	2	2		4
Тема 6 Презентации групповых проектов	12	8	2	2	12			20	20
Промежуточная аттестация – письменный экзамен, защита групповых проектов, презентации по книгам	2					4			
Итого	52	52					56		

7. Краткое содержание тем дисциплины

Тема 1. Название темы: Вводное занятие. Понятие организационного поведения. Место дисциплины в системе социальных и гуманитарных наук.

Тема 2. Название темы: Индивидуальные особенности личности. Мотивация. – лекция, 4 часа
Семинар

К занятию читать и подготовить краткое резюме:

Статья HBR-Russia: Система Каменщика.

Ведомости: Транснефть тестирует полиграф.

Малкольм Гладуэлл «Гении и аутсайдеры», главы 2 и 5.

Статья HBR: Должниками проще управлять.

Тема 3. Название темы: Группы и команды. Эффективность группы. Групповое мышление.

Семинар

К занятию:

Смотреть фильм «Офисное пространство». Проанализировать, каким образом в организационной деятельности проявляются индивидуальные особенности.

Подготовить эссе на две страницы.

Читать и подготовить краткое резюме:

Эдгар Шейн, Организационная культура и лидерство. Глава 4. Возникновение культуры в новых группах.

Мередит Белбин, Команды менеджеров. Главы 4-6.

Тема 4. Название темы: Лидерство, власть, влияние.

Семинар

Презентации в группах по книгам:

«Алекс Фергюсон. Уроки лидерства»

Ричард Брэнсон «Теря невинность»

Ли Якокка «Карьера менеджера»

Говард Шульц «Как чашка за чашкой строилась Старбакс»

(или любая другая автобиографическая книга по согласованию с преподавателем)

Тема 5. Название темы: Организационная культура/Организационные изменения.

Семинар

К занятию читать и подготовить краткое резюме:

Charismatic leadership and corporate cultism at Enron.

Jone Pearce, OB: Real Research for Real Managers. Understanding Cultures.

Малкольм Гладуэлл «Гении и аутсайдеры». Главы 7-8.

Тема 6. Название темы: Итоговые презентации групповых проектов

Тема 7. Название темы: Экзамен

8. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине

8.1. Примеры оценочных средств:

Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
1. Знание норм и правил подготовки и написания деловых и академических текстов.	Резюме изученных материалов Текст группового проекта Эссе
2. Умение готовить деловые и академические тексты.	Резюме изученных материалов Письменный анализ кейсов Текст группового проекта Эссе
3. Умение готовить презентационные материалы.	Презентация группового проекта
1. Умение презентовать результаты проектной работы.	Презентация группового проекта
2. Знание особенностей организации работы в команде и групповой динамики.	Контрольные работы Финальный экзамен
3. Умение организовать работу в команде.	Групповой проект
4. Умение управлять командным взаимодействием.	Групповой проект

5. Знание индивидуальных особенностей, влияющих на организацию индивидуального процесса работы.	Контрольные работы Финальный экзамен Эссе
6. Знание особенностей организационного и культурного влияния, влияющих на организацию индивидуального процесса работы.	Контрольные работы Финальный экзамен Эссе
7. Умение организовать индивидуальный процесс работы, нацеленный на результат, с учетом индивидуальных, организационных и культурных особенностей.	Контрольные работы Финальный экзамен Эссе
8. Знание основных подходов к организации проектной деятельности.	Контрольные работы Кейсы
9. Знание основных этапов организации проектной деятельности.	Контрольные работы Кейсы Финальный экзамен
10. Умение организовать своевременное выполнение проекта.	Групповой проект

8.2. Критерии оценивания (баллы) по дисциплине:

Формы текущей и промежуточной аттестации (оценочные средства)	Баллы
Участие в семинарах, подготовка резюме и эссе, анализ кейсов	10
Групповой проект по теме «Лидерство»	20
Групповой проект	40
Финальный экзамен	80
Итого	150

8.3. 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	127,0
<i>Удовлетворительно</i>	60,0	97,0
<i>Неудовлетворительно</i>	0,0	59,5

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».

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

— Кейсы

- решение кейсов (пример)
Кейс «Красный Октябрь» - российские традиции качества»

В 2001 г. одно из старейших российских кондитерских предприятий отметило свое 150-летие. Сегодня «Красный Октябрь» — это 20% производства всего российского шоколада, 10% — карамели, около 25% ириса и около 10% глазированных конфет. В самом центре Москвы на площади 6 гектаров располагаются цеха, оснащенные современным оборудованием, где выпускается более 60 тысяч тонн разнообразной кондитерской продукции.

Сейчас на предприятии работает более трех тысяч человек, а начиналось все с небольшой мастерской по производству шоколада и конфет.

В 1851 г. Фердинанд Теодор фон Эйнем открыл в Москве на Арбате кондитерскую, при которой была небольшая мастерская по изготовлению шоколада. В 1856 г. открывается первая шоколадная фабрик. Партнером Эйнема стал талантливый предприниматель Юлиус Гейс. В 1886 г. производство называлось «Товарищество шоколада, конфет и чайных печений «Эйнем». Москвичам предлагался широкий ассортимент карамели, конфет, шоколада, пастилы, печенья, бисквитов, пряников и глазированных фруктов. Благодаря отличному качеству и умелой рекламе продукция пользовалась огромным спросом. Большое внимание уделялось выбору названий, разработке упаковки, дорогой отделке. Коробки с продукцией

отделывались шелком, бархатом, кожей. Рекламу фирме несли театральные программы, наборы-сюрпризы с вложенными в коробку конфет открытками или нотами специально сочиненных мелодий — «Вальс-монпансье» или «Кекс-галоп».

Имя Эйнема в те годы звучало повсюду, фирма развивалась и процветала. Гейс приглашал на работу лучших кондитеров, обновлял оборудование, заботился о благополучии рабочих.

Большинство кондитеров составляли выходцы из подмосковных деревень. Они жили в фабричном общежитии и питались в столовой. Администрация фабрики предоставляла работникам некоторые льготы: для детей-подмастерьев была открыта школа; за 25 лет безупречной службы выдавался серебряный именной знак и назначалась пенсия; была создана больничная касса, оказывавшая нуждающимся материальную помощь.

В годы Первой мировой войны фирма «Эйнем» занималась благотворительной деятельностью: делала денежные пожертвования, организовала лазарет для раненых солдат, отправляла на фронт вагоны с печеньем.

Продукция, которая и сегодня является визитной карточкой предприятия, производится на «Красном Октябре» с начала XX: шоколад «Золотой ярлык», конфеты «Трюфель» и «Мишка косолапый», ирис «Кис-кис», конфеты «Сливочная помадка с цукатом», «Сливочная тянучка». После революции в 1918 г. фабрика была национализирована и переименована в «Государственную кондитерскую фабрику № 1 (бывш. Эйнем)». В 1922 г. она получила название «Красный Октябрь», которое носит до сих пор.

За 150 лет существования фабрика не раз оказывалась в кризисных ситуациях. В 1918 г. к моменту национализации фабрика имела лучшее оснащение в своей отрасли и обладала значительными запасами сырья, поэтому здесь сконцентрировалось все кондитерское производство страны. Большинство работников остались на своих местах. Рецептуру, которой владели старые мастера, удалось восстановить.

В годы Великой Отечественной войны около 500 работников «Красного Октября» ушли на фронт, но фабрика продолжала функционировать. Помимо обычных кондитерских изделий стали производиться пищевые концентраты для фронта, а также шоколад «Гвардейский», разработанный специально для летчиков. Выполнялись также военные заказы — пламегасители, сигнальные шашки, детали бензобаков, самолетов и пр.

В результате экономического кризиса 17 августа 1998 г. в России «Октябрь» было вынуждено поднять цены на свою продукцию, и хотя покупательский спрос стал падать, ни московская кондитерская фабрика, ни дочерние предприятия не прекращали работу ни на один день. Даже ассортимент выпускаемой продукции остался прежним. Валютное сырье старались заменять отечественным, частично переходили на выпуск новой продукции. К концу 1998 г. объем производства увеличился, спрос на продукцию стабилизировался. «Красный Октябрь» вышел из трудной ситуации, полностью сохранив свой штат.

На «Красном Октябре» работает более десяти трудовых династий, в которых опыт передается из поколения в поколение. Предприятие заботится также о подготовке молодых кадров. На фабрике стабильно выплачивается заработная плата, а для акционеров пенсионного возраста создан внебюджетный пенсионный фонд. Финансируется содержание столовой с

двухсменным горячим питанием, лечебно-оздоровительного центра и профилактория для сотрудников, а для их детей имеются детский сад-ясли и подмосковный лагерь. Фабрика оказывает своим работникам финансовую помощь на приобретение жилья, выдает беспроцентные ссуды. На сегодняшний день в группу предприятий «Октябрь» входит несколько подразделений: московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь», производство № 1; фабрики с различной кондитерской специализацией в Рязани, Коломне, Егорьевске, Тамбове, Туле, Пензе, Йошкар-Оле, Биробиджане.

Акционерное общество выкупило 99,8% акций Санкт-Петербургской кондитерской фабрики им. Самойловой, принадлежавших американской фирме «Краф Фудс Интернэшнл».

Марка «Красный Октябрь» — это российские традиции качества. Предприятие применяет только натуральные продукты и не использует искусственные добавки. Все сырье и готовая продукция соответствуют нормам ГОСТ. Проводится постоянный контроль качества на всех стадиях производства. Дегустационный Совет фабрики тестирует весь ассортимент продукции, постоянно внося замечания и предложения. Предприятие доверяет мнению и вкусу своих потребителей.

«Красный Октябрь» постоянно проводит дегустации своей продукции в фирменных магазинах, после которых участники заполняют анкеты. На фабрику приходит множество писем. Изучая и анализируя полученную информацию, фабрика имеет возможность учитывать пожелания потребителей.

«Красный Октябрь» придает большое значение внешнему оформлению изделий. На коробках можно увидеть изображения работ мастеров Федоскина, Жостова, Хохломы и Гжели, дымковской игрушки. Потребители принимают участие в разработке новых изделий на специальных конкурсах, где предлагают оригинальные названия, рецепты и варианты этикеток. На фабрике работает программа благотворительной помощи. «Красный Октябрь» осуществляет пожертвования в Фонд воссоздания храма Христа Спасителя, принимает участие в возрождении Храма Николая на Берсеневке, отчисляет средства в Российский фонд мира, сотрудничает в социальной и культурной сферах с большим десантным кораблем «Азов» Черноморского флота, оказывает поддержку организациям инвалидов, пенсионеров, спортивным и медицинским организациям, а также учебным заведениям.

За 150 лет своего существования «Красный Октябрь» получил множество почетных наград, дипломов, золотых и серебряных медалей, знаков отличия. Предмет особой гордости фабрики — Гран-при Всемирной выставки в Париже (1900), Гран-при Международной выставки в Брюсселе (1958), Гран-при в г. Нижний Новгород (2000), Диплом «100 лучших товаров России» (1998, 1999, 2000), Золотая медаль в г. Пловдив (1998, 2000), Золотая медаль «Полагра» в Польше (1999), «Народная марка России» (1998, 1999, 2000), «Товар года» (1999, 2000), Платиновый знак качества XXI в. (2000), Золотая медаль выставки «Российские продукты питания» (2001), Гран-при и четыре золотых медали выставки WORLD FOOD MOSCOW (2001) и др. Стратегической целью «Октябрь» является устойчивое удержание 10%-ной доли российского рынка кондитерских изделий.

Вопросы и задания

1. Охарактеризуйте организационную культуру предприятия. Какие можно отметить общечерты организационной культуры товарищества «Эйнем» конца XIX в. и Октябрь» начала XXI в.?
2. Какие методы мотивации использовались руководством предприятия в различные периоды его развития? В каком объеме система мотивации персонала влияет на достижение стратегических целей Октябрь»?
3. Оцените по 10-балльной шкале силу корпоративного духа работников фабрики. Какие действия руководства способствуют укреплению корпоративного духа?

— Эссе

- эссе (примеры тем):
 - проанализировать, как индивидуальные и личностные особенности сказываются на академической успеваемости (резюме на одну страницу);
 - проанализировать, как особенности восприятия сказываются на академической успеваемости (резюме на одну страницу).

8.5. Методические рекомендации и требования к выполнению заданий:

— Подготовка и презентация итогового кейса, подготовленного в командах

Варианты форм самостоятельной работы студентов:

- выполнение проекта по теме «Лидерство» (краткое описание задания по проекту)
В группах по 5-6 человек прочитать одну из рекомендованных книг (как правило, биографию или автобиографию выдающегося менеджера, руководителя, основателя бизнеса). Выделить ключевые идеи книги, проанализировать, каким образом эти идеи соответствуют или не соответствуют изученному в рамках курса «Организационное поведение». Подготовить презентацию.

- Групповой проект

Групповой проект

Цели проекта:

- 1) Отработать механизм взаимодействия с внешней организацией. Укрепить коммуникационные навыки.
- 2) Расширить круг делового общения.
- 3) Отработать навыки взаимодействия в группе: распределение задач, ролей и ответственности.
- 4) Отработать аналитические навыки: навыки по планированию и проведению исследования, а также по сбору и структурированию информации.

В группах по 5-6 человек провести исследование по одной из тем курса (лидерство, организационная культура,

организационные изменения и т.д.). Объектом исследования должна быть реально существующая компания. Исследование может строиться как на первичных (интервью в компании, фокус-группы и т.д.), так и на вторичных данных (публичная информация, информация, опубликованная в СМИ). Ценность исследования, опирающегося на первичные данные, при прочих равных условиях будет выше. Исследование должно строиться с опорой на концепции и теории, изучаемые в классе. Результатом исследования должен быть письменный текст (не более 10 страниц) и презентация (25 минут). Тема и предмет проекта должны быть согласованы с преподавателем по электронной почте не позднее 1 марта 2022 года. Итоговый текст проекта должен быть отправлен преподавателю не позднее чем за неделю до итоговых презентаций.

Примерный план отчета по проекту

1) Название должно четко показывать проблематику, которой посвящен проект.

2) Проблематика – описание, почему вы выбрали эту тему и что именно собираетесь в ней исследовать.

Например: почему в некоторых странах так распространена культура списывания?

Или: каким образом компании X удалось достичь таких успехов в формировании культуры безопасности.

Если вы планируете проводить эмпирическое исследование и запрашивать информацию у компании, необходимо сделать так, чтобы тематика проекта и его результаты были интересны и им. Обычно с этим помогает предварительная работа с литературой (см. п.6).

Проблематика проекта должна быть согласована со спонсором – представителем компании (в письменном виде).

3) Если есть гипотезы – перечисляете их.

4) Методология – каким образом планируете изучать интересующий вас вопрос: изучение литературы, интервью, опросы. Какие ограничения предвидите в связи с использованием выбранных вами методов, каким образом планируете их компенсировать.

5) Краткая характеристика выбранного вами объекта – все, что может понадобится читающему отчет, не знакомому с контекстом.

6) Обзор литературы (не менее 10 источников) – чтобы понимать, что вы не изобретаете велосипед. С очень большой долей вероятности на ту тему, что вы выбрали, сделано огромное количество публикаций. С ними полезно ознакомиться до первого контакта с представителями компании.

7) Если проводится анкетирование или интервью, обязательно наличие «паспортички»: сколько человек, возраст, опыт работы, стаж работы в этой конкретной организации, уровень должности.

Например, если вы исследуете отношение к списыванию, вам может быть интересно проанализировать, каким образом отношение к списыванию меняется от курса к курсу.

В случае проведения интервью, необходимо подтвердить статус интервьюируемого, чтобы можно было учитывать это при анализе полученных данных. Например, то, что вам расскажет о своей работе начальник смены в Макдональдсе и генеральный менеджер, может очень сильно отличаться.

8) Результаты. В отчете не должно быть стенограмм интервью. Вместо этого они анализируются, в них вычленяются сквозные темы, о которых говорили все интервьюируемые. Вы также можете описать идеи, о которых говорили только несколько собеседников, но которые, на ваш взгляд, являются важными для понимания проблематики. На этом этапе уместно использовать выборочные цитаты из интервью.

9) Выводы и ограничения. Выводы в обязательном порядке должны следовать из того, что обсуждалось выше. В этой же части необходимо описать ограничения исследования. Например, вам удалось провести анкетирование только первого курса, а хотелось бы всех. Или вы провели интервью только с пятью топ-менеджерами, а хотелось бы еще с десятком менеджеров среднего звена. Если исследование не удалось провести в полном объеме, как планировали, необходимо показать, что вы понимаете, к каким ограничениям в плане трактовки его результатов это может привести.

10) Список участников группы и их роли, кто за что отвечал.

9. Ресурсное обеспечение

Материалы курса размещаются на цифровой площадке www.on.econ.msu.ru.

Для организации занятий по дисциплине необходимы следующие технические средства обучения:

- компьютерный класс;
- флипчаты.

9.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

Основная литература:

- 1) Роббинз С.П. Основы организационного поведения / Роббинз С.П., Вильямс, 2006 (и более новые издания)
- 2) Гладуэлл М. Гении и аутсайдеры /Гладуэлл М., Манн, Иванов и Фербер, 2019 (и более новые издания)

Дополнительная литература:

- 1) Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры культуры: Пер. с англ. / Под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
- 2) Ли Якокка. Карьера менеджера. – Попурри, 2018. - 432 с.
- 3) Брэнсон Р. Теряя невинность. – Альпина Паблишер, 2015.- 550 с.
- 4) Шульц Г., Йенг Д.Д. Влейте в нее свое сердце. Как чашка за чашкой строилась Starbucks. - Альпина Паблишер, 2015.- 286 с.

9.2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (материалы для проведения контактной и самостоятельной работы)

Варианты форм проведения занятий (контактной работы):

- интерактивные лекции,
- мастер-классы экспертов и специалистов,
- встречи с представителями российских компаний, государственных и общественных организаций,
- разбор конкретных ситуаций (проектных заданий от компаний-партнеров),
- контрольные работы,
- просмотр и анализ видеоматериалов.

9.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

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

Базы данных и Интернет-ресурсы

Ведущие академические журналы, публикующие передовые исследования в области организационного поведения.

1) Journal of Organizational Behavior <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379>

2) Journal of Organizational Behavior Management

<https://www.tandfonline.com/toc/worg20/current>

3) Research in Organizational Behavior <https://www.journals.elsevier.com/research-in-organizational-behavior>

9.5. Описание материально-технической базы

10. Язык преподавания:

Русский, но в отдельных случаях допускается предоставление материалов на английском языке. Учебно-вспомогательные материалы, в том числе источники литературы, могут быть на английском языке

Английский

11. Преподаватель (преподаватели):

12. Разработчики программы:

Ди Нардо Анна Михайловна, доцент, к.э.н.