

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский университет
"Высшая школа экономики"»**

Факультет коммуникаций, медиа и дизайна
Департамент медиа

Рабочая программа дисциплины
Организационное поведение

для образовательной программы 42.04.05 «Медиакоммуникации»,
уровень подготовки «Бакалавр»

Разработчик программы:
Дзялошинский И.М., доктор филологических наук
imd2000@yandex.ru

Одобрена на заседании департамента медиа
«__» _____ 2018 г.
Зав. департаментом И.В. Кирия _____

Утверждена Академическим советом образовательной программы
«Медиакоммуникации»
«__» _____ 2018 г. № протокола _____

Академический руководитель образовательной программы
«Медиакоммуникации»
А.М. Куприянов _____

Москва, 2018

*Настоящая программа не может быть использована
другими подразделениями университета и другими вузами
без разрешения подразделения-разработчика программы.*



1. Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления 42.04.05 «Медиакоммуникации» подготовки бакалавров, изучающих дисциплину «Организационное поведение».

Программа разработана в соответствии с:

- Стандартом НИУ ВШЭ по направлению подготовки 42.04.05 «Медиакоммуникации»;
- Образовательной программой по направлению 42.04.05 «Медиакоммуникации»;
- Объединенным учебным планом Университета по направлению подготовки 42.04.05 «Медиакоммуникации», утвержденным в 2015 г.

2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Организационное поведение» являются:

- знакомство с современными моделями организационного поведения;
- овладение навыками самостоятельного проведения аудита организационного поведения;
- формирование базовых умений создания, поддержания и развития организационного поведения.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате изучения курса слушатель должен:

- **знать** современное состояние проблематики организационного поведения;
- **уметь** диагностировать виды и формы организационного поведения; определять и выбирать эффективные средства влияния на организационное поведение; применять полученные знания в практической деятельности;
- **владеть практическими навыками** организации процессов группового взаимодействия, социальной интеграции.

В результате освоения дисциплины студент приобретает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
Общепрофессиональные (социально-личностные)			
Способен определять, транслировать общие цели в профессиональной и	ПК-3	Знает принципы управления организационным	• Чтение основной и дополнительной литературы.



социальной деятельности		поведением.	<ul style="list-style-type: none">• Дискуссии на семинарах.
Способен разрешать мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы.	ПК-5	Владеет навыками осмысления и поиска вариантов решения проблем мировоззренческого, социального и личностного характера.	<ul style="list-style-type: none">• Чтение основной и дополнительной литературы.• Дискуссии на семинарах.
Способен строить профессиональную деятельность, бизнес и делать выбор, руководствуясь принципами социальной ответственности и общественного интереса, а также общественно-ориентированной миссией профессий, связанных с медиакоммуникацией.	ПК-6	Владеет навыками построения профессиональной деятельности, руководствуясь принципами социальной ответственности и общественного интереса.	<ul style="list-style-type: none">• Чтение основной и дополнительной литературы.• Дискуссии на семинарах.• Эссе.
<i>Профессиональные (инструментальные)</i>			
Способен описывать проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат гуманитарных и социальных наук для решения проблем на стыке наук, в том числе для студенческой аудитории для целей преподавания.	ПК-16	Обладает знаниями в сфере организационного поведения. Умеет описывать проблемные ситуации профессиональной деятельности с использованием полученных знаний. Владеет навыками решения проблем на стыке наук.	<ul style="list-style-type: none">• Чтение основной и дополнительной литературы.• Дискуссии на семинарах.• Эссе.
Способен осуществлять мотивацию сотрудников творческих подразделений медиакомпаний с учетом специфики творческого характера труда.	ПК-30	Способен анализировать мотивационную составляющую деятельности медиаорганизаций и предлагать эффективные решения по её оптимизации.	<ul style="list-style-type: none">• Чтение основной и дополнительной литературы.• Дискуссии на семинарах.• Эссе.

4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Изучение данной дисциплины базируется на освоении изучаемых в бакалавриате дисциплин: «Теория медиакоммуникаций», «Общий менеджмент» «Основы экономики», «Основы управления персоналом».



Основные положения данной дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Управление проектами»; «Управление персоналом в медиа»; «Медиамаркетинг», «Медиаменджмент», «Управление медиастартапами».

Кроме того, приобретенные знания пригодятся студентам при подготовке бакалаврских ВКР.

5. Тематический план учебной дисциплины

№ п/п	Наименование тем и разделов	Всего (часов)	Аудиторные занятия (часы)		Самостоятельная работа
			лекции	семинары	
1	Теория и практика организационного поведения. Вводная лекция	6	1	-	5
<i>Раздел 1. Человек в системе организационного поведения</i>					
2	Человек и его жизненный мир	8	1	2	5
3	Потребности, установки, жизненные цели как мотиваторы и регуляторы поведения	9	2	2	5
4	Типологические группы людей: особенности поведения	8	2	2	4
<i>Раздел 2. Организация в системе конкурентных отношений: проблема поведения</i>					
5	Организация как структура и система отношений	8	2	2	4
6	Организация и организационная культура	8	2	2	4
7	Поведение организации: основные модели	8	2	2	4
<i>Раздел 3. Управление поведением сотрудников и организации</i>					
8	Стратегическое управление организацией: современные подходы	9	2	2	5
9	Мотивирование сотрудников и создание команды	9	2	2	5
10	Лидер и последователи или первый среди равных? Проблема лидерства в современных организациях	9	2	2	5
11	Коммуникационные аспекты организационного поведения: внешние и внутренние коммуникации	7	-	2	5
12	Поведение организации в мультикультурной и полиэтнической среде	7	-	2	5
	<i>Текущий контроль и экзамен</i>	18			
ИТОГО		114	18	22	56



6. Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	1 год				Кафедра	Параметры
		1	2	3	4		
Текущий	Эссе				*	Департамент медиа	Письменная работа объемом 10-12 страниц на любую тему из списка, приведенного в п. 10.1.
	Самостоятельная домашняя работа				*	Департамент медиа	Самостоятельная подготовка доклада и презентации; выступление с ними на соответствующем семинарском занятии.
Итоговый	Экзамен				*	Департамент медиа	Экзамен в письменно-устной форме по вопросам лекционного курса, приведенным в п. 10.2.

7. Критерии оценки знаний, навыков

- 1) умение оперировать теоретическими концептами курса;
- 2) самостоятельность работы;
- 3) глубина изучения проблемы;
- 4) качество проведенного анализа, аргументированность выводов;
- 5) обоснованность предлагаемых рекомендаций.

8. Содержание дисциплины

Лекция 1. Теория и практика организационного поведения. Вводная лекция.

Задачи и содержание курса. Управление с позиций науки о поведении. Предмет теории организационного поведения. Особенности организационного поведения в современном мире. Основные подходы к пониманию организационного поведения: бихевиоризм; школа поведенческих наук; школа человеческих отношений.

РАЗДЕЛ 1. ЧЕЛОВЕК В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Лекция 2. Человек и его жизненный мир.

Индивидуально-психологические качества личности. Структура личности. Основные теории личности. Свойства личности: темперамент, характер, конформность–агрессивность, лабильность–ригидность, спонтанность–сензитивность. Пять основных факторов личности (модель «Большая пятерка»): экстраверсия, согласие, нейротизм, открытость, сознательность. Дополнительные аспекты личности, значимые для организации: локус контроля, самооценка, потребность в достижениях, макиавеллизм, стрессоустойчивость, позитивная и негативная аффективность. Интеллектуальные и физические способности. Когнитивные, социо-психологические, семиотические и социальные предпосылки поведения. Зависимость человека от влияний социума и других индивидов. Жизненный мир человека в интерпретации Э. Гуссерля. Концепция жизненного мира Ю. Хабермаса. Психологические модели жизненного мира К. Левина и Ф.Е. Василюка.



Лекция 3. Потребности, установки, жизненные цели как мотиваторы и регуляторы поведения.

Типологические модели потребностей, установок, жизненных целей человека. Потребности личностные и статусные. Габитус как цемент социальной иерархии (концепция П. Бурдьё). Факторы, определяющие поведенческие решения человека. Личность и организация. Личность и работа.

Лекция 4. Типологические группы людей: особенности поведения.

Типологические различия людей. Взаимосвязь демографических характеристик (возраста, гендера, семейного статуса, трудового стажа) с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью. Изучение индивидуальных и типологических особенностей людей. Понятие о тестировании. Требования к содержанию тестирования: надежность, валидность, стандартизация, практичность, прогностическая ценность. Методики исследования личности и интеллекта на основе использования опросников и проективных тестов: логико-комбинаторные задания, тест Ровена, бланк межличностных данных Вудворта, Миннесотский многофазный личностный перечень (ММРП), 16-факторный личностный опросник, тест Т. Лири, цветовой тест М. Люшера, тематический апперцептивный тест (ТАТ), тест Г. Роршаха, рисуночно-фрустрационный тест А. Розенцвейга.

РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КОНКУРЕНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ ПОВЕДЕНИЯ

Лекция 5. Организация как структура и система отношений.

Понятие и сущность организации. Структурный подход к организации. Организация как открытая система. Жизненный цикл и фазы развития организации. Формальные и неформальные организации. Различные подходы к анализу организации. Диагностика структуры организации. Формальные и неформальные отношения между работниками организации. Анализ отношений в организации. Социометрические исследования. Основные элементы проектирования организации. Методика конструирования организации. Факторы проектирования организации и выбор стратегии. Основные методы управления поведением организации и условия их эффективного применения.

Лекция 6. Организация и организационная культура.

Организационная культура: понятие, подходы, элементы. Организационная культура как форма существования корпоративной индивидуальности. Базовые основания, лежащие в основе организационной культуры. Основные параметры и свойства организационной культуры. Атрибуты организационной культуры: история, правила, обычаи, ритуалы, символы, герои, легенды, мифы, традиции. Отражение организационной культуры в стратегических документах организации (миссия, корпоративный кодекс и т.п.). Влияние организационной культуры на деятельность организации. Управление организационной культурой. Создание, укрепление и изменение организационной культуры.

Лекция 7. Поведение организации: основные модели.

Организационное поведение как процесс и структура. Модели управленческих ориентаций: бюрократическая, технократическая, автократическая, демократическая и инновационная. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла. Микромодели управленческих отношений в организации.



РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ СОТРУДНИКОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Лекция 8. Стратегическое управление организацией: современные подходы.

Стратегическое управление – функция управления, обеспечивающая постановку долгосрочных целей и определение действий, необходимых для их достижения. Эффективное стратегическое управление. Необходимость изменений в структуре и/или поведении организации на меняющихся рынках. Реализация инновационного потенциала организации. Внедрение нововведений и психологическая оптимизация решений. Основные принципы организации работы с людьми при внедрении нововведений. Создание предпосылок для позитивного отношения к нововведениям. Преодоление противодействий изменениям.

Лекция 9. Эффективное мотивирование сотрудников как ресурс стратегического управления.

Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Влияние на мотивацию трудового поведения. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях. Основные направления эволюции современных теорий мотивации. Общие закономерности данного процесса.

Содержательные теории мотивации: теория мотивации А. Маслоу; теория мотивации Д. Мак-Клелланда; двухфакторная теория мотиваций Ф. Герцберга; теория ERG К. Алдерфера. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума; X-Y теория Д. Мак-Грегора; мотивационная теория справедливости П. Гудмэна; комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера. Оценка эффективности систем мотивации труда.

Лекция 10. Лидер и последователи или первый среди равных? Проблема лидерства в современных организациях

Концепции лидерства в современной науке. Понимание лидерства и руководства. Сходство и различие этих понятий. Подходы к объяснению феноменов лидерства: личностный подход, поведенческий подход, ситуационный подход.

Качества лидера. Признаки лидера. Личностные особенности лидера. Поведенческие и деятельностные особенности лидера. Группа, коллектив, сообщество как пространство самореализации лидера. Виды лидеров. Стили лидерства. Легитимность лидера. Символика лидерства. По каким признакам окружающие «узнают» потенциального лидера. Формы лидерского поведения.

Круглый стол. Коммуникативное поведение в организации.

Сущность понятия «организационная коммуникация». Концептуальные модели организационной коммуникации. Цели, функции и стратегии организационных коммуникаций. Нисходящие, восходящие и горизонтальные коммуникации. Организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации. Влияние внутрикорпоративного PR на эффективность коммуникаций в организации. Общение в группах и коммуникационные сети.

Дискуссионная площадка. Поведение организации в мультикультурной и полиэтнической среде.

Проблемы в деятельности организаций, связанные с возрастанием роли этничности в условиях глобализации социально-экономических и политических аспектов жизни и нарастающих процессов миграции. Особенности организационного поведения в



поликультурном обществе. Необходимость формирования моделей межличностного и организационного поведения, ориентированных на идеи мультикультурализма, признание права каждого сохранить культурную идентичность. Культура межэтнического взаимодействия в организации, механизм ее функционирования. Нормы общения и требования этикета у разных народов. Этикетная ситуация и этикетность поведения.

9. Образовательные технологии

- лекционные занятия с использованием презентаций и иллюстративных материалов;
- семинарские занятия:
 - мозговой штурм,
 - групповая дискуссия,
 - ролевые игры;
- самостоятельная работа студентов по освоению теоретического курса:
 - выступление с докладом и презентацией на семинаре,
 - написание эссе,
 - подготовка к экзамену.

10. Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

10.1. Оценочные средства для оценки качества освоения дисциплины в ходе текущего контроля (Ориентировочные темы эссе)

1. Анализ поведения организации: необходимость, принципы, методы.
2. Внешние и внутренние коммуникации организации: цели, функции, виды.
3. Деловая карьера: стратегические подходы к построению и принципы управления.
4. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу. Особенности иерархии потребностей при работе в многонациональной внешней среде.
5. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера. Применимость модели Портера-Лоулера в практике управления современной организацией и ее основные недостатки.
6. Конфликты в организации: виды, причины возникновения. Влияние конфликтов на организационное поведение.
7. Культурный шок и культурная адаптация в поликультурных организациях.
8. Мотивационная теория справедливости П. Гудмэна. Применение теории справедливости в современном менеджменте.
9. Организационное развитие. Необходимость управления изменениями и инновационными процессами: стратегические и психологические аспекты.
10. Особенности межэтнического взаимодействия в транснациональных корпорациях.
11. Оценка эффективности систем мотивации труда в сложных организационных структурах.
12. Роль личности в организационном поведении. Основные теории и ситуационные модели лидерства.



13. Сбои в системе управления организационным поведением. Факторы, вызывающие сбои в организационном поведении. Методы предупреждения сбоев и минимизации их последствий.
14. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Условия их использования на практике.
15. Теория ERG К. Алдерфера и ее применимость в практике управления персоналом организации.
16. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация.
17. Теория мотивации Д. Мак-Грегора и ее использование в практике управления.
18. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда и ее использование в практике управления.
19. Теория экспектаций В. Врума и ее применимость в практике управления.
20. Эффективные методы управления организационным поведением в транснациональной корпорации.

10.2. Примерные вопросы для итоговой аттестации (экзамена).

1. Двухфакторная теория мотиваций Ф. Герцберга и ее применимость в управлении. Основные недостатки теории Ф. Герцберга.
2. Диагностика профессиональной пригодности персонала. Понятие о тестировании.
3. Диспозиционная система организационного поведения (по Ю.Д. Красовскому).
4. Значение организационных коммуникаций: цели, функции, стратегии.
5. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу. Особенности иерархии потребностей при работе в многонациональной внешней среде.
6. Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
7. Коммуникативное поведение в организации.
8. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лаулера и ее основные недостатки.
9. Конфликты и их влияние на организационное поведение. Виды конфликтов. Структура конфликта.
10. Концепция персонального развития. Основные этапы планирования персонального развития.
11. Методики исследования личности и интеллекта на основе использования опросников и проективных тестов.
12. Модель культуры организации Ф. Хариса и Р. Морана.
13. Мотивационная теория справедливости П. Гудмэна. Ее сильные и слабые стороны.
14. Организационное развитие: сущность, цели, задачи, направления.
15. Организационные коммуникации: цели, функции, стратегии
16. Основные методы управления поведением организации и условия их эффективного применения.
17. Основные теории лидерства.
18. Особенности межэтнического взаимодействия в организациях.
19. Оценка эффективности систем мотивации труда.
20. Поведенческий маркетинг.
21. Способы мотивирования трудового поведения персонала.
22. Мотивационный комплекс трудовой деятельности.
23. Понятие, выбор и этапы карьеры. Управление деловой карьерой (служебно-профессиональным продвижением). Личный жизненный план.



24. Принципы анализа поведения организации.
25. Процессуальные теории мотивации.
26. Роль личности в организационном поведении.
27. Сбои в системе управления организационным поведением.
28. Ситуационная модель лидерства Т. Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента.
29. Содержательные теории мотивации.
30. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности».
31. Сравнительная характеристика эффективности применения различных стилей лидерства.
32. Теории поведения человека в организации.
33. Теория ERG К. Алдерфера. Основные слабые стороны теории ERG.
34. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара.
35. Теория мотивации Д. Мак-Грегора и ее основные недостатки.
36. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда. Ее достоинства и недостатки.
37. Теория экспектаций В. Врума: ее сильные и слабые стороны.
38. Управление нововведениями в организации.
39. Факторы, вызывающие сбои в организационном поведении.
40. Формирование группового поведения в организации.
41. Формы власти и влияния.
42. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.

11. Порядок формирования оценок по дисциплине

Накопленная оценка текущего контроля учитывает результаты работы студента следующим образом:

$$O_{\text{накопленная}} = O_{\text{текущ.}} + O_{\text{ауд}} + O_{\text{сам.работа}}$$

где:

$O_{\text{текущ.}}$ – оценка за эссе (максимальное значение – 4 балла);

$O_{\text{ауд}}$ – оценка посещения лекций и семинарских занятий (3 балла – 100-процентная посещаемость, 2 балла – присутствие на 50% занятий, 1 балл – присутствие на 1 занятии, 0 – ни одного посещения);

$O_{\text{сам.работа}}$ – оценка выступления на семинаре, включающего доклад и презентацию (максимальное значение – 3 балла).

Результирующая оценка за дисциплину рассчитывается следующим образом:

$$O_{\text{Результирующая}} = (O_{\text{накопленная}} + O_{\text{экзамен}}) : 2.$$

Действует арифметический способ округления накопленной оценки текущего контроля и результирующей оценки: при значениях от 0,1 до 0,4 оценка округляется в меньшую сторону, от 0,5 до 0,9 – в большую.



12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Базовые учебники

1. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова. – М.: Юрайт, 2015. – 453 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. (Есть электронная версия.) URL: https://www.hse.ru/pubs/share/direct/demo_document/147964316
2. Захарова Т.И. Организационное поведение: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 330 с. (Есть электронная версия.) URL: <http://xn--90ahkajq3b6a.xn--2000-94dygis2b.xn--plai/kommunikation/kom9.pdf>
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. (Есть электронная версия.) URL: http://www.studmed.ru/krasovskiy-yud-organizacionnoe-povedenie_69ec8262c17.html

12.2. Основная литература

1. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
2. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. – М.: Экономистъ, 2005.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
4. Латфуллина Г.Р., Громова О.Г. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2006.
5. Ньустром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000.

12.3. Дополнительная литература

1. Армстронг М. Как стать еще лучшим руководителем. Полный сборник проверенных методик и необходимых навыков. – Ростов-на-Дону: Баланс- Клуб, 2003.
2. Бланчард К., Вэгхорн Т. Миссия возможного, или Как стать компанией мирового класса. – Челябинск: Урал Ltd., 1998.
3. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы. – М.: ИНФРА-М, 1996.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Гардарики, 1998.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 1999.
6. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. – М.: ИНФРА-М, 2000.
7. Гроув Э. Выживают только параноики. Как использовать кризисные периоды, с которыми сталкивается любая компания. – М.: Альпина Паблишер, 2003.
8. Дак Дж.Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. – М.: Альпина Паблишер, 2003.
9. Доблаев В.Л. Организационное поведение. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2002.
10. Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. – М.: Дело, 1996.
11. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. – М.: Альпина Паблишер, 2003.
12. Ильина Г.Н. Управленческая команда: рефлексия статусных позиций и динамика групповых форм. – М.: Изд-во МГУ, 2002.
13. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.
14. Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидеров. – М.: Дело, 1996.
15. Коллинз Дж. От хорошего к великому. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002.

16. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учебное пособие. – М.: Дело, 2003.
17. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
18. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. – М.: ОАО Типография «Новости», 2000.
19. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. – М.: Дело, 1999.
20. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.
21. Мильнер Б.З. Теория организаций. – М.: ИНФРА-М, 1998.
22. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. – М.: Финансы и статистика, 1998.
23. Пригожин А.И. Методы развития организации. – М.: МЦФЭР, 2003.
24. Робсон М., Уллах Ф. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997.
25. Сенге П. Танец перемен. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003.
26. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1998.
27. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1997.
28. Холден Н.Дж. Кросс-культурный менеджмент. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
29. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002.
30. Широкова Г.В. Управление организационными изменениями: Учеб. Пособие. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2005.

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для лекционных и семинарских занятий необходимы компьютер и проектор.