

**Государственное образовательное бюджетное учреждение высшего
профессионального образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ -
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»**

Высшая школа управления проектами

УТВЕРЖДЕНА
Директор Высшей школы
управления проектами

_____ В.М.Аньшин

«__»_____ 2013 г.

Программа учебной дисциплины

“Организационное поведение”

**для слушателей дополнительной профессиональной
образовательной программы «Мастер делового администрирования –
Master of Business Administration (MBA)»**

Составитель: к.э.н., профессор РЭУ им. Г.В.
Плеханова

Сидорова В.Н. sidorovavn@rambler.ru

Москва 2013

1. Пояснительная записка

1.1. Краткая характеристика учебной дисциплины (курса).

Дисциплина «Организационное поведение» предназначена для слушателей системы бизнес-образования, имеющих опыт практической работы и обучающихся в программе MBA. (Таким образом, предполагается, что общая программа обучения имеет достаточно длительный срок, и наряду с данной дисциплиной изучаются другие, предусмотренные учебным планом программы MBA).

Дисциплина носит инструментальный и методологический характер. Это означает, что в ней рассматриваются методы, инструментарий, процедуры, индивидуальные и групповые технологии управления организационным поведением сотрудников.

1.2. Место и роль учебной дисциплины (курса) в системе подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации специалиста.

Организационное поведение – дисциплина, необходимая любому специалисту в области менеджмента. От того, насколько адекватно менеджер будет оценивать сложившуюся ситуацию и поведение сотрудников, принимать правильные решения, зависит эффективность как его личной деятельности, так и эффективность деятельности группы и, в конечном счете, эффективность достижения целей организацией в целом.

Организационное поведение – это комплексная прикладная наука, изучающая поведение людей для определения наиболее эффективных методов управления им для достижения организацией поставленных целей.

1.3. Взаимосвязь учебной дисциплины (курса) с другими дисциплинами (курсами).

Развитие организационного поведения сегодня – это интеграция соответствующих областей общей, социальной, экспериментальной психологии, психологии управления, теории организации, социологии, политологии, антропологии. Одновременно оно использует мировые достижения философии, логики, риторики, педагогики, этики, права, а также методы воздействия на личность и организацию морали, искусства и т.п.

1.4. Образовательные цель и задачи дисциплины «Организационное поведение»

Целью дисциплины «Организационное поведение» является приобретение слушателями знаний классических и современных подходов, составляющих основу менеджмента организации, и на этой основе выработать у них квалификационные навыки эффективного взаимодействия и управления людьми.

Задачи дисциплины:

Формирование у слушателей четкого и ясного понимания закономерностей организационного поведения на этапах: личность, группа, организация.

Овладение слушателями основами делового общения, навыками проведения переговоров, работы в команде, правилами деловой этики.

Обучение слушателей методам мотивации, разрешения конфликтов, управления стрессами, формирования и развития оргкультуры в организации.

Для успешного освоения дисциплины «Организационное поведение» - слушатель должен:

знать – основные принципы индивидуального и группового принятия решений; национальные особенности управления; основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение

организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов.

уметь – принимать решения о профессиональной пригодности работников с учетом характеристики их личностных качеств; предупреждать негативное влияние ложных представлений и стереотипов на характер принимаемых управленческих решений; ставить перед подчиненными конкретные задачи, отвечающие принципу "SMART"; преодолевать барьеры взаимодействия и общения людей.

владеть – навыками формирования эффективных групп, управления конфликтами, лидерства, формирования эффективной организационной культуры, управления стрессами в организации.

1.5. Форма организации учебного процесса:

- проведение лекционных занятий;
- проведение практических занятий (семинаров), в основу которых будут положены тестовые методики, обсуждение проблем, и разбор ситуаций из зарубежной и отечественной практики;
- самостоятельная работа слушателей по диагностике организационной культуры компании.

2. Тематический план программы учебной дисциплины (курса) с указанием видов занятий и объема часов по каждой теме

п/п	Наименование разделов и тем	Аудиторные часы			Самостоятельная работа	Всего часов
		лекции	семинары	всего		
1	Введение в дисциплину «Организационное поведение»	2	-	2	2	4
2	Раздел I. "Личность". Тема 1. Личностные качества работников	4	2	6	4	10
3	Тема 2. Мотивация – от теории к практике	2	-	2	4	6
4	Раздел II. Группа. Тема 3. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений	2	2	4	4	8
5	Тема 4. Лидерство и власть	2	2	4	4	8
6	Тема 5. Конфликты и переговоры	2	2	4	5	9
7	Раздел III. "Организация" Тема 6. Организационная культура	4	2	6	5	11
	Итого	18	10	28	28	56

3. Тематическое содержание программы учебной дисциплины (курса)

Введение.

Организационное поведение – основа для понимания менеджмента. Междисциплинарный подход к организационному поведению. Интеграция с функциональными направлениями менеджмента. Факторы, влияющие на организационное поведение. Этапы развития дисциплины.

Личность (индивидуум), группа, организация. Организационное поведение и национальная культура.

Тема 1. Личностные качества работников.

Основные понятия различных теорий и подходов к личности. Личность и индивидуальные различия. Личность и ее развитие в организации. Личностные качества работников: использование в практике менеджмента. Теории поведения человека в организации. Роль психических явлений в организационном поведении, их влияние на результаты работы. Профессиональная пригодность. Типы личности и предпочтительные

сферы деятельности. Национальные особенности поведения. Понятие компетенций, их виды, использование в современной практике управления

Тема 2. Мотивация – от теории к практике

Мотивация: использование в практике менеджмента. Мотивационный процесс, научение. Теории мотивации. Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория "Х" и теория "У" (Д. Мак-Грегор). Теория факторов мотивации Ф. Герцберга. Современные теории мотивации. Теория потребностей К. Алдерфера. Классификация потребностей по Ф. Мак-Клелланду. Теория ожиданий. Интеграция современных теорий мотивации. Использование теорий мотивации на практике.

Механизм мотивации. Соотношение мотивации и типов поведения работников. Мотивация как процесс согласования целей объекта и субъекта управления.

Мотивация и результативность организации. Цели и целеполагание, управление по целям. Участие в управлении. Кружки качества. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Гибкие формы вознаграждений, участие в прибылях.. Особенности использования теорий мотивации на российских и зарубежных предприятиях.

Тема 3. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений

От теории к практике менеджмента. Классификация групп. Мотивы вступления в группу. Стадии развития группы (Л. Понди). Факторы, определяющие поведение ее членов. Структура групп. Ролевой конфликт. Статус и нормы. Размер групп. Неформальные группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Условия эффективного функционирования. Групповая динамика. Групповое единomyслие. Сплоченность групп и эффективность работы. Методы изучения сплоченности. Мастерство общения. Групповое принятие решений – достоинства и недостатки.

Тема 4. Лидерство и власть

Лидерство в организации – от теории к практике. Классические и современные подходы. Личностные качества руководителя. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству. Выдающиеся лидеры. Современные концепции лидерства. “Харизматические” лидеры – секреты успеха. Концепция заместителей лидерства. Трансформирующий тип лидерства.

Лидерство и власть – общее и отличия. Отношения к власти в зависимости от типа личности. Источники и формы власти. Зависимость – основа власти. Что создает зависимость. Власть в группах – коалиции. Наделение властью (делегирование полномочий). Тактика власти.

Тема 5. Конфликты и переговоры

Классические и современные подходы к конфликту и их использование в практике менеджмента. Функциональный и дисфункциональный конфликт. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Источники конфликтов. Виды конфликтов. Ролевые конфликты. Стадии развития конфликта – их содержание. Модели поведения в конфликте. Последствия конфликта: негативные, позитивные. Управление конфликтом. Типы конфликтных личностей. Медиация в конфликте.

Переговоры – подготовка, формы проведения. Анализ результатов (долгосрочных, краткосрочных) Стиль и тактика проведения переговоров. Посредничество при переговорах. Переговоры: национальные особенности поведения. Необходимость их учета при подготовке и проведении переговоров.

Тема 6. Организационная культура

Организация. Конструирование организации. Механическая модель (М.Вебер). Органическая модель. Современные подходы к организационной культуре и их использование в практике менеджмента. Содержание. Типологии культур по различным признакам. Методика диагностики организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну. Сильная и слабая организационная культура. Проблема единства

организационной культуры в компании. Функции организационной культуры. Факторы, ее формирующие.

4. Формы контроля знаний, система оценки обучающихся и структура итоговой оценки

Форма итогового контроля: письменный экзамен.

Знания слушателей оцениваются по результатам письменного экзамена. Экзаменационное задание содержит вопросы с вариантами ответов, имеющие целью проверить правильность *понимания* основных теоретических концепций курса и *умение их интерпретировать*, и кейс (проблемную ситуацию), имеющую целью проверить умение *применять* инструментарий курса на практике. Два компонента задания имеют равный вес.

5. Перечень вопросов, тематика практических заданий (деловых игр) и т.п.

1. Примерные вопросы для итогового контроля

1. Каковы уровни изучения поведения в организации?

а) личность (индивидуум), группа, организация

б) менеджмент, личность, коллектив

в) коллектив, руководитель, подчиненные

г) социология, психология, антропология

2. Что из приведенных ниже показателей эффективности управления поведением в организации не относится к числу объективных критериев его оценки?

а) удовлетворенность трудом

б) дисциплина труда

в) производительность труда

г) текучесть кадров

3. Какой из перечисленных этапов не является этапом развития дисциплины «Организационное поведение»?

а) структурный

б) менеджмент «человеческих отношений»

в) классический

г) культурологический

4. В организации решено провести исследование сплоченности группы и выявить взаимоотношения в группе для улучшения социально-психологического климата и повышения результативности ее работы. Какой из нижеперечисленных методов будет при этом наиболее эффективным?

а) социометрия;

б) кей-стади;

в) тестирование членов группы;

г) полевой эксперимент

5. Что не относится к критериям Г. Хофштеде, используемым для оценки национальной культуры

- а) отношение к дисциплине
- б) дистанция власти
- в) отношение к риску
- г) коллективизм/индивидуализм

6. При формировании групп специалисты не считают эффективным сочетание только следующих типов темперамента:

- а) холериков и меланхоликов;
- б) сангвиников и меланхоликов
- в) холериков и сангвиников;
- г) флегматиков и сангвиников.

7. Какие индивидуально-психологические свойства работников необходимо учитывать при формировании группы?

- а) темперамент
- б) мышление
- в) характер
- г) ощущения

8. Какая из представленных стадий не является общепринятой стадией развития группы?

- а) изучение
- б) внутригрупповой конфликт (бурление)
- в) зарождение
- г) наивысшая работоспособность

9. Какой из приведенных факторов не является общепринятым фактором, влияющим на сплоченность группы?

- а) условия труда в организации
- б) трудность вступления в группу
- в) прежние успехи и неудачи групповой работы
- г) угроза со стороны для группы

10. Что из перечисленного нельзя назвать подсистемой любой организации:

- а) психологическая
- б)экономическая
- в)социальная
- г) технико-технологическая

11. Какое значение имеет «мотив аффилиации» для работника, вступающего в группу?

- а) работник надеется на позитивные отношения в группе
- б) работник хочет вступить в группу
- в) работник не хочет вступать в группу

г) работник надеется стать неформальным лидером в группе

12. Индивидуальное поведение человека зависит от психологического компонента личности, который состоит в определенном сочетании психических явлений. В психические явления не включаются:

- а) мотивационные состояния
- б) познавательные психические процессы
- в) эмоциональные состояния
- г) индивидуально-психологические свойства личности

13. Что лежит в основе содержательных теорий мотивации?

- а) изучение иерархии потребностей человека
- б) изучение индивидуально-психологических качеств работника
- в) изучение системы стимулирования в организации
- г) изучение содержания ролей членов данной группы

14. В чем сущность ситуационного подхода к теории лидерства

- а) при изменении ситуации лидер должен изменить свой стиль, свое поведение, чтобы достичь эффективности работы группы
- б) лидер должен уметь делегировать полномочия для повышения эффективности работы группы
- в) эффективность лидера зависит не столько от его личностных черт, сколько от стиля его поведения
- г) в создании модели непрерывного взаимодействия между лидером, его окружением и самим поведением

15. Какой из перечисленных терминов, не является названием общепринятой модели поведения в конфликте:

- а) отклонение (отделение)
- б) компромисс
- в) сотрудничество
- г) уклонение (избегание)

16. Модели поведения в каких конфликтах изучаются дисциплиной «Организационное поведение»?

- а) внутриорганизационных
- б) макро уровня
- в) региональных
- г) отраслевых

17. Какой из перечисленных факторов, не является источником стресса, зависящим от организации?

- а) опыт работы
- б) характер выполняемой работы
- в) нечеткое распределение ролей
- г) организационная культура

18. Для эффективной работы в группе вырабатываются определенные нормы поведения. Какие из перечисленных норм не относятся к нормам, оказывающим влияние на поведение в группе?

- а) нормы использования оборудования
- б) нормы, касающиеся непосредственно выполнения работы и ее качества;

- в) нормы распределения ресурсов внутри группы;
- г) нормы, касающиеся внешнего вида сотрудников

19. В чем суть термина «мотив»?

- а) это внутреннее побуждение к действию
- б) это внешнее побуждение к действию
- в) это соединение внутреннего и внешнего побуждения к действию
- г) это реализация побуждения к действию

20. В суть термина «стимул»?

- а) это внешнее побуждение к действию
- б) это внутреннее побуждение к действию
- в) это соединение внутреннего и внешнего побуждения к действию
- г) это реализация побуждения к действию

2. Варианты письменной контрольной работы

Проблемная ситуация 1

Руководство одного коммерческого банка в силу ряда объективных и необъективных причин (последние преобладали) решило изменить систему и форму оплаты труда работников фондового управления: если раньше сотрудники получали оклад в размере 18 000 руб. плюс 10% от суммы комиссии за проведенную сделку, то теперь оклад ликвидировался, а сдельщина увеличивалась до 40% от комиссии за операцию. В связи с этим новшеством большинство ведущих специалистов подали заявление об уходе. Опрос, проведенный менеджером по персоналу, выявил следующие причины такого поступка: неуверенность в получении справедливой оплаты при неблагоприятной ситуации на рынке, восприятие поступка руководства как незаслуженного наказания, отсутствие учета мнения самих работников. По рекомендации менеджера руководство решило провести сначала эксперимент по внедрению новой формы оплаты. Однако эти меры позволили вернуть лишь часть сотрудников фондового управления, остальные предпочли уволиться.

ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ

Какие ошибки руководства привели к этой критической ситуации?

Как вы внедряли бы новую систему оплаты труда в компании?

Проблемная ситуация 2

Представительство одной из компаний, располагающихся в Москве, решило провести организационную перестройку и выделить отдел персональных компьютеров в особую группу с координационным центром в Париже. Предложение, правда пока неофициальное, о работе в центре было сделано И. — одному из лучших работников отдела администрирования. Он очень обрадовался, поскольку такого рода продвижение по службе предполагало не только повышение зарплаты, но и новый уровень ответственности, общения, выход на международный рынок труда с его неограниченными возможностями. Переход И. на новую работу был нежелательным событием для начальника отдела администрирования С, так как И. работал успешно, а на подготовку нового сотрудника требовалось время. Однако чисто по-человечески С. был рад за коллегу, поэтому он решил одобрить этот переход. Неожиданно руководство московского представительства отказало И. в переводе, пытаясь вставить «палки в колеса» новому структурному подразделению, видя в нем возможного конкурента. Начальнику отдела администрирования было предложено изыскать возможности для повышения И. внутри

отдела. Поскольку отдел был сформирован и работа шла по отлаженной схеме, новая должность для И. была надуманной, а не продиктованной необходимостью. В новые обязанности И. на должности старшего менеджера по клиентским услугам входил разбор конфликтных ситуаций, возникавших при выполнении контрактов. Заработная плата его стала выше, полномочия шире. Но такое повышение вызвало негативную реакцию в отделе, поскольку с этими полномочиями ранее весьма успешно справлялись обычные администраторы. Сам И. испытывал неловкость и дискомфорт от сознания ненужности своей работы, он не видел перспектив, его энтузиазм исчез, и через 4 месяца он уволился, найдя работу с меньшим окладом, но более творческую и ответственную.

ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ

Почему сложилась подобная ситуация и компания потеряла нужного и успешного сотрудника?

Что следовало предпринять для предотвращения подобных ситуаций и для успешного их разрешения в случае возникновения.

6. Самостоятельная (внеаудиторная) работа

Разделы и темы для самостоятельного изучения	Виды и содержание самостоятельной работы
Тема 1. Личностные качества работников	Основные понятия различных теорий и подходов к личности (К. Роджерс, Г. Олпорт, Г. Айзенк, Р. Кеттел, Дж. Уотсон, Б. Скиннер, К. Халл, Д. Келли и др.)
Тема 2. Мотивация – от теории к практике	Содержательные и процессуальные теории мотивации, возможности их использования в практике современных компаний
Тема 3. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений	Практическое использование методики М. Белбина по определению ролей в группе
Тема 4. Лидерство и власть	Лидерство и власть – общее и отличия.
Тема 5. Конфликты и переговоры	Анализ позитивных и негативных последствий конфликта. Подготовка к работе по методике У. Томаса.
Тема 6. Организационная культура	Подготовка к работе по методике диагностики организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну.

7. Литература

Базовые учебники:

Одегов Ю.Г. Сидорова В.Н. Козлов В.В. Организационное поведение; Альфа-Пресс, 2007.

Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. "Организационное поведение" Инфра-М, 2010.

Основная литература

Гибсон Дж. Организации: поведение, структура, процессы. М.: ИНФРА-М, 2000.

- Лютенс Ф. Организационное поведение (Университетский учебник) Перевод с 7-го издания на англ. язык. ИНФРА-М. 1999.
- Ньюстром Дж. Дэвис К. Организационное поведение. Спб. Питер, 2000.
- Стивен П. Робинз. Основы организационного поведения, «Вильямс», 2006.
- Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. Учебное пособие, М.: ИНФРАМ, 2007.
- Соломанидина Т.О. Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. Учебник. М.: ООО «Журнал Управление персоналом», 2003.

Дополнительная литература:

- Адаир Д. Джон Адаир о менеджменте и лидерстве. Эксмо, 2007.
- Адаир Д. Психология лидерства; Эксмо, 2007.
- Армстронг М., Барон А. Performance Management. Управление эффективностью работы. Нипро, 2007.
- Берн Эрик. Структура и динамика организаций и групп, Попурри, 2006.
- Берн Эрик. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп; Литур, 2000.
- Бланшар Кен. Лидерство. К вершинам успеха. Питер, 2008.
- Бояцис Ричард, Энни Макки. Резонансное лидерство. Самосовершенствование на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии. Альпина Бизнес Букс, 2007.
- Брайт Джим, Фиона Джонс., Стресс. Теории, исследования, мифы. Прайм-Еврознак, 2003.
- Буренина Кира. Офис. Стратегия выживания. // Эксмо, 2007.
- Васильева О.Н., Засканов В.В., Иванов Д.Ю., Новиков Д.А. Модели и методы материального стимулирования. Теория и практика. ЛЕНАНД, 2007.
11. Ведение переговоров и разрешение конфликтов. Альпина Бизнес Букс, 2007.
12. Ветлужских Елена. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика Издательство: Альпина Бизнес Букс, 2007.
13. Кеннеди Гэвин. Договориться можно обо всем! Как добиваться максимума в любых переговорах; Альпина Бизнес Букс, 2007.
14. Джеймс. Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннелли - мл. Организации. Поведение. Структура. Процессы. Университетский учебник, Инфра-М, 2002.
15. Гринберг Д. Управление стрессом . Питер, 2004.
- О'Коннор Д. НЛП. Практическое руководство для достижения желаемых результатов. ФАИР-ПРЕСС, 2007.
17. Дж. Кэлнан. Перемены. Секреты позитивных изменений организаций и их лидеров. Стандарты и качество, 2008.
18. Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта., Альпина Бизнес Букс, 2007.
19. Джон Максвелл. 21 неопровержимый закон лидерства. Издательство: Попурри, 2007.
20. Джеффри А. Креймс. 4 правила лидерства Джека Уэлча. Как реализовать формулу лидерства General Electric в вашей организации, Поколение, 2007.
21. Джек Уэлч и Джон Бирн Джек. Мои годы в GE.: Манн, Иванов и Фербер, 2007.
22. Джон Максвелл, Команда 101, Попурри, 2007.
23. Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман Система вознаграждений и методы стимулирования персонала, Вершина, 2005.
24. Джулия Моргенстерн. Тайм менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью, Хорошая книга, 2007.
25. Кеннет Клок и Джоан Голдсмит. Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий. Претекст, 2007.

26. Кэрри Паттерсон, Джозеф Гренни, Рон Мак-Миллан, Эл Свитцлер Управление конфликтом. Что делать, если вы столкнулись с невыполненными обещаниями, обманутыми ожиданиями и агрессивным поведением: Вильямс, 2007.
27. Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе.; Hippo, 2005.
28. Лей Томпсон. Душа организации,; Вершина, 2006.
29. Лидерство Harvard Business Review on Leadership Vplfntkmcndj, Альпина Бизнес Букс, 2006.
30. Лорейн Грабс-Уэст. Сотрудники на всю жизнь. Уроки лояльности от Southwest Airlines: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
31. Магура М., М. Курбатова. Секреты мотивации, или Мотивация без секретов. // "Управление персоналом", 2007.
32. Мартина Компаньон, Дидье Нуайе. Креативный подход в командной работе. Претекст, 2007.
33. Медиация - искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методами и профессиональными технологиями. Verte, 2004.
34. Минто Барбара. Золотые правила Гарварда и McKinsey. Принцип пирамиды в мышлении, деловом письме и устных выступлениях: Манн, Иванов и Фербер, 2007.
35. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. Питер, 2003.
36. Мередит Р. Белбин. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу. Кивитс / Kievits, 2007.
37. Нельсон Боб. 1001 способ мотивировать работника Издательство: Вильямс, 2007.
38. Питер Ф. Друкер и Джозеф Макьярелло. Друкер на каждый день. 366 советов по мотивации и управлению временем, Вильямс, 2007.
39. Потапов Сергей. Как делегировать полномочия. 50 уроков на стикерах, Олимп-Бизнес, 2007.
40. Пятничный менеджер. Лучшие материалы Сообщества менеджеров E-executive. Манн, Иванов и Фербер, 2007.
41. Райгородский Д.Я. Психодиагностика персонала. Методики и тесты. В 2 томах. Бахрах-М, 2007.
42. Райнер Нирмайер, Мануэль Зайфферт. Мотивация, Омега-Л, 2008.
43. Роберт Грин. 24 закона обольщения для достижения власти, Рипол Классик, 2007.
44. Роберт Грин. 48 законов власти и обольщения, Рипол Классик, 2007.
45. Робертс Джон. Современная фирма. Структура организации для достижения эффективности и роста, Вильямс, 2007.
46. Самоукина Н. Карьера без стресса, Издательство: Питер, 2003.
47. Системы оплаты труда. Harvard Business Review on Compensation. Серия: Классика Harvard Business Review, 2006.
48. Стивен Р. Кови. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности, Альпина Бизнес Букс, 2007.
49. Кови Стивен Р. Восьмой навык. От эффективности к величию. Альпина Бизнес Букс, 2007.
50. Таффиндер Пол. Интенсивный курс лидерства. Как усвоить ценности личного лидерства. Диля, 2007.
51. Фрайлингер Кристиан, Иоганнес Фишер, Управление изменениями в организации. Как успешно провести преобразования, Книгописная палата, 2002
52. Хайниш С.В., Токарева Н.Ю. Структура организации от реальности до виртуальности один шаг. Изд. 2. 2003.
53. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Снидерман. Мотивация к работе. Вершина, 2007.

54. Шадриков В.Д. Способности и интеллект человека. СГУ, 2004.
55. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство. Питер, 2006.
56. Шейнов В. П. Искусство убеждать. Технология скрытого управления людьми. Харвест, 2007.
57. Эдвардс Деминг. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами.; Альпина Бизнес Букс, 2007.
58. Эндрю Холмс., Риск-менеджмент. Эксмо, 2007.
59. Эффективное принятие решений Harvard Business Review on Decision Making Альпина Бизнес Букс 2006.
60. Сергеев А.М. Организационное поведение: Тем, кто избрал профессию менеджера: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2005.

Рекомендации по использованию Интернет-ресурсов и других электронных информационных источников:

www.boss-kadrovik.com
 www.hrliga.com
 www.hr-portal.ru
 www.hrm.ru
 www.kadrovik.ru
 www.hr-ua.com
 www.hr-journal.ru
 www.top-personal.ru
 www.perconal.info
 www.hr.pacc.ru/links/
 www.effecton.ru
 www.ma-journal.ru/
 www.whales.ru
 www.hro.ru
 www.intalev.ru

8. Материально-техническое и информационное обеспечение дисциплины (курса)

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Использование мультимедийных средств, слайдов и видеофильмов, демонстрационных приборов.

- Учебный видеофильм «Вакантное место» (разработчик – ГУУ)
- КонсультантПлюс: Высшая школа (специальная подборка на CD правовых документов и учебных материалов для студентов юридических, финансовых и экономических специальностей. Выпуск 8, осень 2007 г.)
- КонсультантПлюс: информационно-поисковая система (на сайте РЭУ им. Г.В. Плеханова)
- SAP HCM (SAP: модуль Human Capital Management)
- 1С: Управление персоналом
- Система Гарант. Энциклопедия российского законодательства (специальный выпуск для студентов, аспирантов, преподавателей и др. Выпуск 15, осень 2007 г. - на DVD)
- Система Гарант: информационно-поисковая система (на сайте РЭУ им. Г.В. Плеханова)

- ЭБСКО – полнотекстовая и библиографическая база периодических изданий на английском языке (экономика, маркетинг, менеджмент, социология и т.д.). Доступ через компьютерную сеть РЭУ
- EMX – полнотекстовая база данных периодических изданий Emerald, Harvard Business Review, Sloan Management Review, the Economist. Case-Studies – база данных практических ситуаций из опыта ведущих мировых компаний. Доступ через компьютерную сеть РЭУ
- GMID – информационная база данных о мировом рынке (он-лайновая версия исследований, проводимых компанией Euromonitor по анализу мировых рынков). Доступ через компьютерную сеть РЭУ.

Составитель программы

В.Н.Сидорова