

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций



УТВЕРЖДАЮ
и.о.декана
/В.В.Печковская /
«12» февраля 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

МАГИСТРАТУРА

27.04.05 "ИННОВАТИКА"

Форма обучения:

очная, очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Советом факультета

(протокол № 2, 12 февраля 2019 г.)

Москва 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 27.04.05 «Инноватика» (программа магистратуры), утвержденным приказом МГУ от 22 июля 2011 года № 729 (в редакции приказов МГУ от 22 ноября 2011 года № 1066, от 21 декабря 2011 года № 1228, от 30 декабря 2011 года № 1289, от 22 мая 2015 года № 490, от 30 июня 2016 года № 746).

Год (годы) приема на обучение: 2019, 2020.

I. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель курса «Организационное поведение» – сформировать у студентов основные теоретические знания и практические навыки по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения эффективности организации в целом.

Задачи курса:

- изучить основы и современные тенденции развития организационного поведения;
- освоить методы управления поведением индивида и группы в организации для повышения ее эффективности;
- развить у студентов навыки управления поведением индивида и группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации;
- сформировать навыки диагностики организационной культуры и выявления международных аспектов организационного поведения.

В результате изучения данного курса у обучающегося будут сформированы знание специфики индивидуального, группового и организационного поведения, избегания организационных дисфункций, связанных с человеческим фактором, умения и навыки диагностики организационного поведения.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к Вариативной части программы магистратуры профессионального блока (Дисциплины по выбору студента).

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в процессе изучения гуманитарных, социальных и экономических дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Управление персоналом высокотехнологичного предприятия», «Инновационное предпринимательство», «Сложные переговоры».

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- фундаментальные положения теории управления и инноватики;
- теоретические основы управления персоналом, инновационного предпринимательства и стратегического управления.

Уметь:

- использовать междисциплинарные системные связи наук;
- анализировать и оценивать управленческие проблемы при решении социальных и профессиональных задач.

Владеть:

- навыками поиска информации в различных источниках;
- навыками выбора наиболее актуальных направлений научных исследований, ставить задачи исследования и определять способы решения поставленных задач;
- самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в различных сферах деятельности.

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины «Организационное поведение» обеспечивают успешное освоение таких дисциплин, как «Система разработки новых продуктов», «Инвестиции в инновации», «Наукоёмкость производства и

ценообразование продукции», «Международный рынок технологий», «Корпоративные инновации: запуск новых продуктов и стартап-инструменты в бизнесе», «Кросс-культурный менеджмент» необходимы для прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 1 курсе (1 семестр) или 2 курсе (3 семестр).

III. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-1. Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-2. Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

УК-3. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

ОПК-2. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ОПК-4. Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

ПК-1. Способность разработать план и программу организации инновационной деятельности научно-производственного подразделения, осуществлять технико-экономическое обоснование инновационных проектов и программ.

ПК-2. Способность организовать работу коллектива в сфере своей профессиональной деятельности для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива.

ПК-6. Способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления, управления качеством инновационных проектов, выбирать соответствующие методы решения экспериментальных и теоретических задач.

ПК-10. Способность критически анализировать современные проблемы инноватики с учётом экономического, социального, экологического и технологического аспектов жизнедеятельности человека.

ПК-11. Способность руководить практической, лабораторной и научно-исследовательской работой студентов, проводить учебные занятия в соответствующей области.

ПК-12. Способность применять, адаптировать, совершенствовать и разрабатывать инновационные образовательные технологии.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы применения знания индивидуальных особенностей персонала для мотивации, принятия решений, осуществления власти в организации;
- методы выявления и использования инновационного потенциала работников для повышения эффективности организации.

Уметь:

- формировать группы и команды для решения задач развития организации;
- выявлять инновационный потенциал использования методов групповой и командной работы.

Владеть:

- навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации;

- способностью осуществлять эффективное деловое взаимодействие с представителями зарубежных деловых культур на основании развития у студента кросс-культурной компетенции.

Иметь опыт избегания организационных дисфункций, связанных с человеческим фактором, диагностировать организационное поведение.

Форма обучения: очная, очно-заочная.

IV. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Рубежный контроль: контрольная работа по отдельным разделам дисциплины.

Итоговая аттестация в 1 или 3 семестре – зачет.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

V. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объём курса – 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 24 часов – аудиторная нагрузка, 84 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр, очно-заочная форма обучения) или на 2 курсе (3 семестр, очная форма обучения), итоговая форма отчетности – зачет.

Вид учебной работы	Всего часов
Контактные занятия (всего)	24
В том числе:	-
Лекции (очная/очно-заочная форма)	0/12
Практические занятия (ПЗ)	-
Семинары (С) (очная/очно-заочная форма)	24/12
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (всего)	84
В том числе:	-
Домашние задания	24
Реферат	18
Подготовка к опросу	16
Подготовка к тестированию	10
Подготовка к контрольной работе	8
Подготовка к зачёту	4
Вид промежуточной аттестации Зачёт	4
Общая трудоемкость (часы)	108
Зачетные единицы	3

VI. Структура и содержание дисциплины

п/п	Раздел	Содержание (темы)
1	Раздел 1. Основы организационного	Цели и основные задачи курса «Организационное поведение» (ОП). Предмет

<p>поведения</p> <p>Тема 1. Сущность «Организационного поведения»</p>	<p>ОП. Структура курса. Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных специалистов в области управления.</p> <p>Понятие «организационного поведения». Теоретические основы ОП. Междисциплинарный характер ОП. Уровни организационного поведения: индивидуальный, групповой, организационный.</p> <p>Сущность организации, ее виды. Жизненный цикл организации. Теория жизненного цикла И. Адизеса: «выхаживание», «младенчество», «детство», «юность», «расцвет», «стабильность», «аристократия», «ранняя бюрократизация», «бюрократизация», «смерть организации». Ограничения модели «жизненного цикла» организации.</p> <p>Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера: креативность, директивное руководство, делегирование, координация, сотрудничество. Кризисы организации по Л. Грейнеру: кризис лидерства, кризис автономии, кризис контроля, кризис волокиты.</p> <p>Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентаций руководителя Ю. Красовского: формализованная зона (бюрократическая, технократическая и автократическая ориентации) и персонализированная зона (демократическая, гуманистическая и инновационная ориентации).</p>
<p>Тема 2. Модели «Организационного поведения»</p>	<p>Возникновение дисциплины «Организационное поведение» в 60-е годы XX века. Поведенческий подход в менеджменте. Взаимосвязь «Организационного поведения» с управленческими и поведенческими науками. Базисные теоретические подходы к «организационному поведению»: подход, ориентированный на результаты; подход, ориентированный на человеческие ресурсы; системный подход; ситуационный подход.</p> <p>Модели ОП как системы убеждений, определяющих действия менеджера в конкретной организации. Базовые модели ОП: теория «X» и теория «Y» Д. МакГрегора, теория «Z» У. Оучи.</p> <p>Сущность четырех основных моделей организационного поведения: авторитарной модели, модели опеки, поддерживающей и коллегиальной моделей. Основные ценности, присущие моделям: авторитарной модели (иерархия, формализация, единоначалие), модели «опеки» (лояльность, забота, защищенность), поддерживающей модели (делегирование полномочий, инициативность,</p>

		конкуренция) и коллегиальной модели (коллективизм, общий успех, партнерство).
2	<p>Раздел 2. Поведение индивида в организации</p> <p>Тема 3. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Типологии личности</p>	<p>Личность как основной вектор изучения организационного поведения. Детерминанты человеческого поведения: наследственность, окружение, ситуация, возрастные особенности. Модель «Большой пятерки». Поведенческие черты личности: теория 16 основных биполярных поведенческих черт Р. Кеттелла (скрытность-откровенность, коллективизм-самодостаточность, раскованность-напряженность, покорность-властность и т.д.). Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Основные характеристики личности: самооценка, локус контроля, авторитаризм, макиавеллизм, ориентация на достижение, догматизм и др.</p> <p>Типологии личности. Темперамент индивида: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Модель личности по Г. Айзенку: «экстраверсия-интроверсия», «эмоциональная неустойчивость-стабильность». Теория 16 типов личности по Майерс – Бриггс (МБТИ): экстраверт-интроверт, сенсорный-интуитивный, мыслительный-чувствующий, решающий-воспринимающий. ISTJ – Инспектор (Горький), ISFJ – Хранитель (Драйзер), INFJ – Гуманист (Достоевский), INTJ – Аналитик (Робеспьер), ISTP – Мастер (Габен), ISFP – Посредник (Дюма), INFP – Лирик (Есенин), INTP – Критик (Бальзак), ESTP – Маршал (Жуков), ESFP – Политик (Цезарь), ENFP – Советчик (Гексли), ENTP – Искатель (Дон Кихот), ESTJ – Администратор (Штирлиц), ESFJ – Жизнелюб (Гюго), ENFJ – Наставник (Гамлет), ENTJ – Предприниматель (Джек Лондон). «Акцентуация характера по К. Леонгарду»: гипертимный тип, возбудимый, эмотивный, депрессивный, невротический тип, экзальтированный тип, циклотимичный, паранойяльный, педантичный и демонстративный тип.</p>
	Тема 4. Восприятие и установки личности	<p>Сущность процесса восприятия. Внешние и внутренние факторы, влияющие на восприятие индивида. Организация процесса восприятия. Социальный контекст восприятия. Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Избирательность восприятия. Стереотипы восприятия. Факторы, влияющие на социальное восприятие: атрибуция, стереотипизация, эффект «ореола». Процесс управления впечатлениями. Значение восприятия в организации поведения индивида.</p> <p>Природа и характеристики установки. Функции</p>

		<p>установок: приспособления, защиты своего Я, выражения ценностных ориентаций. Способы изменения установок. Установки, связанные с удовлетворенностью трудом и приверженностью организации. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Способы формирования приверженности персонала организации. Влияние установки личности на социально-психологический климат организации.</p> <p>Факторы, влияющие на эффективность организации: зависящие от сотрудников и от руководства организации.</p>
	Тема 5. Управление стрессами и конфликтами в организации	<p>Сущность стресса. Причины стрессов в организации. Фазы стресса: мобилизация, дезадаптация, дезорганизация. Тревога, сопротивление и истощение как особенности защитной реакции индивида на стрессовое воздействие. Факторы стресса: внеорганизационные, организационные, групповые и индивидуальные. Управление стрессом. Индивидуальная реакция человека на давление стресса. Влияние стресса на эффективность деятельности организации.</p> <p>Управление конфликтами в организации. Виды конфликтов в организации. Основные причины возникновения конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Инициаторы конфликтов.</p>
3	Раздел 3. Групповое поведение Тема 6. Группы в организации. Эффективность групповой работы	<p>Понятие группы. Факторы, влияющие на эффективность групповой работы в организации: размер, состав, роли, статусы, сплоченность, конфликтность, групповые нормы. Формальные и неформальные группы. Понятие групповой динамики. Стадии формирования группы. Групповые нормы как регулятор поведения индивида в организации.</p> <p>Преимущества и недостатки групповой работы в организации.</p> <p>Природа неформальных групп. Причины присоединения индивида к неформальной группе: симпатия, помощь, защита, принадлежность, общение. Основные характеристики неформальных организаций: социальный контроль, сопротивление переменам, наличие неформального лидера. Управление неформальной организацией. Преимущества и недостатки неформальных групп. Влияние неформальных групп на эффективность деятельности организации. Управление конфликтами в группе.</p>
	Тема 7. Управление командами в организации	<p>Команды в организации. Основные методы построения команд. Проблема создания управленческой команды. Конкуренция и борьба за власть. Работа в команде.</p>

		<p>Роли в команде: целевые и поддерживающие. Теория ролевого поведения команды М. Белбина. Основные командные роли: генератор идей, исследователь ресурсов, координатор (председатель), организатор, аналитик, коллективист, практик (рабочая лошадка), контролер (завершитель).</p> <p>Модель Марджерисона – МакКенна «колесо команды». Основные рабочие функции (задачи руководителя): консультирование, новаторство, стимулирование, развитие, организация, производство, контроль, поддержание. Использование модели MBTI при формировании команды.</p> <p>«Проблемные» люди в команде: отшельник, мечтатель, примадонна, жертва, перестраховщик и др. Субкультуры команд.</p> <p>Тим-билдинг (team-building): основные задачи, методы тим-билдинга. Командообразование в организациях разного типа. Формирование проектных команд. Руководитель проектной команды как лидер. Эффективное лидерство в организации. Стили руководства.</p>
4	<p>Раздел 4. Поведение организации</p> <p>Тема 8. Управление организационной культурой. Ценности и нормы организации</p> <p>Тема 9. Международные аспекты организационного поведения</p>	<p>Понятие организационной (корпоративной) культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шайну: уровень артефактов, уровень провозглашаемых ценностей, уровень базовых предположений. Диагностика организационной культуры. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры. Типология К. Камерона и Р. Куинна (модель конкурирующих ценностей OCAI): иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая культуры. Способы повышения приверженности персонала в рамках иерархической, рыночной, клановой и адхократической культуры организации. Управленческая типология организационной культуры С. Ханди: культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности. Типология отраслевых культур Р. Рюттингера: культура торговли, административная культура, инвестиционная культура, спекулятивная культура. Типология гендерных субкультур С. Медок и Д. Паркин. Типология психопатологических культур.</p> <p>Нормы и ценности организационной культуры. Корпоративный кодекс компании. Деловая этика. Влияние организационной культуры на эффективность компании.</p> <p>Глобализация современного бизнеса. Кросскультурное взаимодействие в международном бизнесе. Влияние национальной</p>

		<p>культуры на организационную культуру. Модель организационной культуры Г. Хофштеде: параметры «индивидуализм-коллективизм», «дистанция власти», «стремление избежать неопределенности», «мужественность-женственность», «долгосрочность-краткосрочность ориентации», «сдержанность – потворство желаниям».</p> <p>Деловые культуры в международном бизнесе. Типология культур Р. Льюиса: моноактивные, полиактивные и реактивные культуры. Культуры, ориентированные на диалог и культуры, ориентированные на безличную информацию. Теория национально-культурных различий Тромпенаарса Ф. и Хампден-Тернера Ч. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры. Специфика мультинациональной организации. Понятие «культурного шока». Проблема межкультурных коммуникаций. Отбор и обучение сотрудников – экспатриантов. Особенности мотивации и лидерства в разных культурах.</p> <p>Особенности российской деловой культуры. «Западные» деловые культуры: американская, британская, французская, скандинавская, немецкая. Деловые культуры стран Азии: китайская, японская, индийская. Исламская этика бизнеса. Специфика деловой культуры арабских стран. Управление международными организациями и командами.</p>
--	--	--

Разделы дисциплин и виды занятий (ак. часы)

п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекция	Практические занятия	Лабораторные занятия	Семинар	СРС	Форма текущего контроля
1	Тема 1. Сущность «Организационного поведения»	0/1	-	-	2/1	4	Реферат Опрос (собеседование) Тест КР
2	Тема 2. Модели «Организационного поведения»	0/1	-	-	2/1	4	Реферат Опрос (собеседование) Тест КР
3	Тема 3. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Типологии	0/1	-	-	2/1	8	Задание Опрос (собеседование)

	личности						Тест КР
4	Тема 4. Восприятие и установки личности	0/1	-	-	2/1	8	Задание Опрос (собеседование) Тест КР
5	Тема 5. Управление стрессами и конфликтами в организации	0/1	-	-	2/1	10	Задание Опрос (собеседование) Тест КР
6	Тема 6. Группы в организации. Эффективность групповой работы	0/1	-	-	2/1	10	Задание Опрос Тест КР
7	Тема 7. Управление командами в организации	0/2	-	-	4/2	12	Задание Опрос (собеседование) Тест КР
8	Тема 8. Управление организационной культурой. Ценности и нормы организации	0/2			4/2	12	Задание Опрос (собеседование) Тест КР
9	Тема 9. Международные аспекты организационного поведения	0/2			4/2	12	Задание Опрос (коллоквиум) Тест КР
	Промежуточная аттестация (зачет)					4	
	Итого	0/12	-	-	24/12	72	

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Система разработки новых продуктов		+	+	+	+	+	+		

2.	Инвестиции в инновации	+			+		+	+		
3.	Накоёмкость производства и ценообразование продукции		+	+	+	+	+			
4.	Международный рынок технологий	+				+	+	+		+
5.	Корпоративные инновации: запуск новых продуктов и стартап-инструменты в бизнесе		+		+		+	+		+
6.	Кросс-культурный менеджмент	+	+	+	+	+	+	+	+	+
7.	Сложные переговоры	+	+	+	+	+	+	+	+	+

VII. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- семинары;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарам, выполнение указанных выше письменных работ.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- круглые столы;
- обсуждение подготовленных студентами рефератов;
- групповые дискуссии и проекты;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп.

VIII. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Браун, Д. Корпоративное племя: Чему антрополог может научить топ-менеджера – М.: Альпина Паблишер, 2018, – 240 с.
2. Инглхарт, Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир . [Текст] / Р. Инглхарт – М.: Мысль, 2018, – 347 с.
3. Лалу, Ф. Открывая организации будущего [Текст] / Ф. Лалу. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016, – 528 с.

4. Льюис, Р. Столкновение культур: Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей / Пер. с англ. [Текст] / Р. Льюис. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013, 640 с.
5. Менеджмент инноваций: учебное пособие / Под ред. В.П. Васильева. – М.: Дело и Сервис, 2018, – 416 с.
6. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова. – М.: Юрайт, 2015, – 453 с.
7. Управление человеческими ресурсами: учебник. В 2 ч. / под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. – М.: Юрайт, 2016, – 183 с (Часть 1).

б) Дополнительная литература:

1. Адизес, И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / И. Адизес. – М.: Альпина Паблицер, 2013, 259 с.
2. Айзенк, Г., Айзенк М. Исследования человеческой психики: почему мы ведем себя именно так [Текст] / Г. Айзенк, М. Айзенк. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002, – 480 с.
3. Ачлей, А. Китайская грамота: что у китайцев не так, как у других, и как это знание применить с пользой для дела [Текст] / А. Ачлей. – М.: ООО «Издательство Волант», 2011, – 336 с.
4. Белбин, М. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу / пер. с англ. 3-е изд. [Текст] / М. Белбин. – М.: Кивитс, 2009, –240 с.
5. Белбин, М. Эффективные менеджеры: секреты их успеха с позиции теории командных ролей // Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент. № 1, 2010. С.11-26.
6. Гавриленко, О.В. Россия между западом и востоком: организация, культура, практики управления и отношения неравенства // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. № 3. 2014, С. 56-70.
7. Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001, – 224 с.
8. Жуков, Ю.М., Журавлев, А.В., Е., Павлова, Технологии командообразования: учебное пособие [Текст] / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – М.: Аспект Пресс, 2008, – 320 с.
9. Инглхарт, Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир [Текст] / Р. Инглхарт – М.: Мысль, 2018, – 347 с.
10. Камерон, К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой [Текст] / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: Питер, 2001, – 320 с.
11. Кондрашова, Т.В. Восприятие российской деловой культуры французскими и российскими менеджерами // Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент. № 1, 2010. С. 26-60
12. Льюис, Р. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ [Текст] / Р. Льюис. – М.: Дело, 1999, – 440 с.
13. Льюис, Р. Столкновение команд. Успешное управление международной командой [Текст] / Р. Льюис. – М.: Инфотропик Медиа, 2013, – 256 с.
14. Мясоедов, С.П., Колесникова И.В., Борисова Л.Г. Российская деловая культура: воздействие на модель управления: Учебное пособие [Текст] / С.П. Мясоедов, И.В. Колесникова, Л.Г. Борисова. – М.: Дело АНХ, 2010, – 92 с.
15. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007, – 624 с.
16. Тромпеннарс, Ф., Хэмпден-Тернер, Ч. 4 типа корпоративной культуры: пер. с англ. [Текст] / Ф. Тромпеннарс, Ч Хэмпден-Тернер. – Минск, Попурри, 2012, – 528 с.

17. Чен, Минг-Джер. Китайский бизнес изнутри: практическое пособие по выстраиванию деловых отношений с китайскими партнерами [Текст] / Чен, Минг-Джер. – М.: 2009, – 288 с.
18. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002, – 336 с.

Перечень лицензионного программного обеспечения

MS Office

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»]: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>
2. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы] : сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>
3. <https://www.econ.msu.ru/elibrary> – электронная библиотека Экономического факультета МГУ.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. http://www.bigc.ru/publications/other/org_culture/ – подбор книг и статей по проблематике организационной культуры
2. <http://www.economist.com> – журнал The Economist
3. <http://www.ecsocman.edu.ru> – портал «Социология, экономика, менеджмент»
4. <http://www.expert.ru> – журнал «Эксперт»
5. <http://www.gks.ru> – сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат)
6. <http://www.rbc.ru> – РосБизнесКонсалтинг
7. <http://www.romir.ru> – РОМИР
8. <http://www.rtr.ru> – Человеческие ресурсы России

Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролирующие и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины

№ п/п	Название рекомендуемых по разделам и темам программы технических и компьютерных средств обучения	Номера тем
1.	MS PowerPoint	1-9

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения курса обучающиеся обязаны соблюдать дисциплину, вовремя приходить на занятия, выполнять домашние задания, осуществлять подготовку к семинарам и контрольным работам, проявлять активность на занятиях, участвовать в групповых проектах, делать презентации проектов.

При этом важное значение имеет самостоятельная работа, которая направлена на формирование у учащегося умений и навыков правильного оформления конспекта и работы с ним, работы с литературой и электронными источниками информации, её анализа, синтеза и обобщения. Для проведения самостоятельной работы обучающимся предоставляется список учебно-методической литературы.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Образовательный процесс должен быть обеспечен аудиторией, оборудованной компьютером и проектором для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

IX. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Темы курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Организационное поведение» не предусмотрена.

Темы рефератов

1. Управление персоналом в условиях новых информационных технологий.
2. Влияние корпоративной культуры на практику управления организацией.
3. Управление межкультурными различиями в современной организации.
4. Жизненный цикл организации: проблемы роста и спада.
5. Командная работа и ее влияние на эффективность организации.
6. Корпоративный патриотизм: этические аспекты.
7. Особенности российской деловой культуры и модели управления.
8. Управление сопротивлением персонала при проведении изменений.
9. Особенности мотивации в различных бизнес-культурах.
10. Влияние типа личности сотрудника на распределение работ в организации.

Вопросы для текущего контроля знаний и самостоятельной работы студентов

1. Сущность организационного поведения.
2. Основные теоретические подходы к организационному поведению.
3. Личность работника как объект и субъект управления.
4. Психологические особенности личности, определяющие ее поведение.
5. Основные типологии личности: модель Р. Кеттелла.
6. Модель MBTI.
7. Основные типологии личности: модель Г. Айзенка.
8. Акцентуация характера по К. Леонгарду.
9. Сущность процесса восприятия.
10. Факторы, влияющие на социальное восприятие.
11. Основные модели организационного поведения.
12. Модель жизненного цикла организации по И.Адизесу
13. Модель жизненного цикла организации по Л. Грейнеру.
14. Управление стрессом. Стрессоустойчивость.
15. Управление конфликтами в организации.
16. Группа в организации как объект управления.
17. Теории групп.
18. Неформальные организации и их характеристики.
19. Управление неформальными организациями.
20. Понятие организационной культуры.
21. Влияние организационной культуры на систему мотивации и поведение человека в организации.
22. Групповая динамика.
23. Факторы, влияющие на групповую динамику.
24. Вовлеченность персонала и корпоративный патриотизм.
25. Приверженность персонала организации.

26. Способы построения приверженности персонала.
27. Понятие «команды» в организации.
28. Построение эффективных групп и команд.
29. Деловые культуры.
30. Модель Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера.
31. Типология организационной культуры К Камерона и Р. Куинна (модель конкурирующих ценностей OCAI).
32. Процесс формирования команды и его особенности.
33. Роли в команде (М. Белбин).
34. Содержание Team building.
35. Типологии организационной культуры.
36. Влияние национальной культуры на организационную культуру.
37. Типология организационных культур Г.Хофштеде,
38. Типология организационных культур Р. Льюиса.
39. Особенности организационного поведения в условиях международного бизнеса.
40. Сущность российской деловой культуры.
41. Организационная культура советских и российских предприятий.

Пример теста для контроля знаний студентов

Выберите правильные ответы (правильных ответов может быть несколько):

1. Сущность организационного поведения состоит в:

- а) изучении поведения индивидов и групп в организации с целью поиска наиболее эффективных методов управления и избегания организационных дисфункций, связанных с человеческим фактором;
- б) реализации целей деятельности организации;
- в) определении предпочтительных направлений развития организации, постановке целей и распределении ресурсов для получения конкурентных преимуществ.

2. Г. Хофштеде сравнивал организационные культуры компаний в различных странах по следующим параметрам:

- а) уровень демократии; степень бюрократизации; дистанция власти; индивидуализм-коллективизм;
- б) долгосрочная ориентация бизнеса; стремление избежать неопределенности; лояльность к руководству; дистанция власти;
- в) индивидуализм-коллективизм; дистанция власти; стремление избежать неопределенности; мужественность-женственность.
- г) дистанция власти, мужественность-женственность, универсализм, избегание неопределенности.

3. Какие характеристики свойственны компании с высокой дистанцией власти?

4. К. Камерон и Р. Куинн выделяют следующие типы организационных культур:

- а) культура власти; культура роли; культура задачи; культура личности;
- б) культура господства; культура паритета; культура личности; культура взаимности;
- в) иерархическая культура; рыночная культура; клановая культура; адхократическая культура;
- г) моноактивная культура; полиактивная культура; реактивная культура.

5. К факторам, повышающим групповую сплоченность, относятся:

- а) малый размер группы (3-4 человека), длительный период существования группы, отсутствие внешней угрозы, легкость вступления в группу;
- б) высокая престижность группы, невысокая сложность групповых задач, неоднородность возрастного состава, внутригрупповая конкуренция;
- в) положительный опыт длительного взаимодействия между членами группы, сложность решаемых задач, небольшой размер группы (5-9 человек), однородность возрастного состава, престижность группы, групповое вознаграждение, общность установок;
- г) небольшая разница в возрасте, легкость вступления в группу, различные потребности членов группы, разделение ответственности, низкая внешняя угроза, средний размер группы (около 10-15 человек).

6. Опишите любой выбранный Вами психотип по модели MBTI (1 из 16)

7. На какой стадии жизненного цикла организации по И. Адизесу обычно осуществляется переход к профессиональному управлению:

- а) на стадии младенчества;
- б) на стадии аристократии;
- в) на стадии юности;
- г) на стадии стабильности.

8. Перечислите основные этапы жизненного цикла организации по Л. Грейнеру:

9. Видами атрибуции являются:

- а) объективная и субъективная;
- б) диспозиционная и ситуационная;
- в) функциональная и организационная;
- г) внутренняя и внешняя.

10. Людей можно разделить на следующие типы, в зависимости от ощущения ими места нахождения источника контроля над их судьбой:

- а) экстравертов и интровертов;
- б) флегматиков и меланхоликов;
- в) экстерналов и интерналов.

11. Какие командные роли выделял М.Белбин?

12. Приверженность организации, связанная с обязательством работника оставаться в данной организации, - это:

- а) аффективная приверженность;
- б) приверженность, обусловленная стажем;
- в) нормативная приверженность;
- г) материальная зависимость.

13. Модель организационного поведения, основанная на партнерстве – это:

- а) авторитарная модель;
- б) модель «опеки»;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

14. Двухфакторная модель Г. Айзенка «Темперамент личности» основана на измерении:

- а) экстравертированности - рациональности;
- б) рациональности – невротизма;
- в) экстравертированности – невротизма;
- г) экстернальности – интернальности.

15. Что понимается под моноактивной культурой в концепции Р. Льюиса?

Вопросы к зачету**Вопросы к зачету по курсу «Организационное поведение»**

1. Сущность организационного поведения. Основные теоретические подходы к организационному поведению.

2. Личность работника как объект и субъект управления. Психологические особенности личности, определяющие ее поведение.
3. Основные типологии личности: модель Р. Кеттелла, модель MBTI.
4. Основные типологии личности: модель Г. Айзенка, акцентуация характера по К. Леонгарду.
5. Сущность процесса восприятия; факторы, влияющие на социальное восприятие.
6. Основные модели организационного поведения: авторитарная, опека, поддерживающая и коллегиальная модели.
7. Модель жизненного цикла организации по И.Адизесу, Л. Грейнеру.
8. Управление стрессом. Стрессоустойчивость.
9. Управление конфликтами в организации.
10. Группа в организации как объект управления. Теории групп.
11. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальными организациями.
12. Понятие организационной культуры. Влияние организационной культуры на систему мотивации и поведение человека в организации.
13. Групповая динамика. Факторы, влияющие на групповую динамику.
14. Вовлеченность персонала и корпоративный патриотизм.
15. Приверженность персонала организации. Способы построения приверженности персонала.
16. Понятие «команды» в организации. Построение эффективных групп и команд.
17. Деловые культуры. Модель Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера.
18. Типология организационной культуры К Камерона и Р. Куинна (модель конкурирующих ценностей OCAI).
19. Формирование команды. Роли в команде (М. Белбин). Team building.
20. Типологии организационной культуры.
21. Влияние национальной культуры на организационную культуру. Типологии Г.Хофштеде,
22. Влияние национальной культуры на организационную культуру. Типология Р. Льюиса.
23. Особенности организационного поведения в условиях международного бизнеса.
24. Сущность российской деловой культуры.
25. Организационная культура советских и российских предприятий.

Итоговый тест для проверки знаний по курсу «Организационное поведение»

1. **По модели Камерона и Куинна, рассмотрение организации как формализованного структурированного места работы, где все определяют правила и процедуры, характерно для компаний:**
 - а) с клановой культурой;
 - б) с иерархической культурой;
 - в) с рыночной культурой;
 - г) с адхократической культурой.
2. **Что относится к уровню артефактов по модели Э. Шайна:**
 - а) символы;
 - б) кодекс корпоративного поведения;
 - в) ритуалы;
 - г) миссия;
 - д) использование времени и пространства.
3. **Наименее высокая дистанция власти свойственна:**
 - а) Норвегии;

- б) Франции;
 - в) Китаю;
 - г) Германии.
- 4. Реактивная (слушающая) культура по Р. Льюису характерна для:**
- а) Швеции;
 - б) Кореи;
 - в) Индии;
 - г) Вьетнама;
 - д) Франции;
 - е) России.
- 5. Низкоконтекстная культура по Э. Холлу свойственна:**
- а) Германии,
 - б) Японии,
 - в) ОАЭ,
 - г) России;
 - д) Швейцарии.
- 6. Какие командные роли не выделял М. Белбин:**
- а) генератор идей;
 - б) рационализатор;
 - в) критик;
 - г) регулировщик;
 - д) контролер.
- 7. Модель организационного поведения, основанная на власти – это:**
- а) авторитарная модель;
 - б) модель «опеки»;
 - в) поддерживающая модель;
 - г) коллегиальная модель.
- 8. Ч. Ханди выделяют следующие типы организационных культур:**
- а) культура власти; культура роли; культура задачи; культура личности;
 - б) культура господства; культура паритета; культура личности; культура взаимности;
 - в) иерархическая культура; рыночная культура; клановая культура; адхократическая культура;
 - г) моноактивная культура; полиактивная культура; реактивная культура.
- 9. Рутинная, монотонная деятельность меньше всего подходит:**
- а) флегматику;
 - б) холерику;
 - в) меланхолику.
- 10. Для российской деловой культуры характерно:**
- а) цикличная модель времени;
 - б) высокая дистанция власти;
 - в) низкое избегание риска;
 - г) эмоциональная нейтральность;
 - д) коллективизм.
- 11. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией:**
- а) наличие общих потребностей;
 - б) наличие цели;
 - в) взаимодействие большого числа людей.
- 12. Оптимальный размер группы (команды):**
- а) 2-3 человека;

- б) 5-9 человек;
 - в) более 10 человек.
- 13. Основным недостатком групповой работы можно считать:**
- а) в группе не возникают интересные решения;
 - б) группа не способствует развитию личности;
 - в) появление группового единомыслия.
- 14. Источники межгруппового конфликта:**
- а) индивидуальные различия, неэффективные коммуникации;
 - б) взаимозависимость задач, неопределенность полномочий;
 - в) взаимодействие ролей.
- 15. Этноцентризм – это:**
- а) особенность восприятия;
 - б) упрощенная оценка какого-то явления;
 - в) убеждение, что культурные ценности и обычаи страны превосходят все другие.
- 16. Сколько типов личности выделяется в типологии MBTI?**
- а) 4;
 - б) 8;
 - в) 16;
 - г) 20.
- 17. Для японской деловой культуры свойственно:**
- а) индивидуализм, аскриптивность, линейность времени, партикуляризм;
 - б) коллективизм, высокая дистанция власти, партикуляризм, цикличная модель времени;
 - в) коллективизм, универсализм, мужественность, эмоциональность;
 - г) индивидуализм, партикуляризм, специфичность, цикличность времени.
- 18. Какие характеристики свойственны компании с мужественной культурой?**
- а) боязнь спорить с начальством;
 - б) традиционные гендерные отношения, мужское доминирование;
 - в) ценность комфорта и качества жизни;
 - г) агрессивность, настойчивость, лидерство.
- 19. Какие модели организационного поведения принято выделять сегодня:**
- а) коллегальная модель;
 - б) модель «казармы»;
 - в) модель «опеки»;
 - г) эгалитарная модель.
- 20. Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется:**
- а) коммуникацией;
 - б) стереотипом;
 - в) атрибуцией;
 - г) приписыванием.

Примеры контрольной работы

1. Напишите не менее десяти факторов, которые, по вашему мнению, влияют на эффективность труда персонала. Поясните свой выбор.
2. Проанализируйте таблицу «стилей мышления» и ответьте на следующие вопросы:
 - Каким образом можно использовать знание стилей мышления для повышения эффективности деятельности организации?
 - Как бы вы определили собственный стиль мышления? Объясните, почему вы сделали такой выбор.

- Если бы вы были руководителем проектной команды и подбирали себе сотрудников в команду для решения сложной творческой задачи, как бы вы использовали данную типологию стилей мышления?

Таблица 1 – «Стили мышления»

№	Стиль мышления	Характеристика стиля мышления
1	Синтетический	Синтезатор – это интегратор, который пытается «совместить несовместимое». Признает наличие расхождения мнений в качестве нормы. Любит комбинировать несхожие идеи, позиции, взгляды. Питает слабость к парадоксам. Любит перемены, движение. Наличие творческого воображения.
2	Идеалистический	Идеалист – человек, обладающий широким взглядом на жизнь, склонный к глобальным оценкам, не чувствителен к деталям. Не любит точных цифр и сухих фактов. Рассуждает о ценностях, добре и зле. Верит в то, что любые споры и разногласия можно уладить. Легко воспринимает самые разнообразные идеи и предложения.
3	Прагматический	Непосредственный личный опыт – это мерило правильности идей и поступков. Прагматик любит предсказуемость, расчет. Склонен к решению проблем и удовлетворению потребностей, исходя из имеющихся ресурсов. Хорошо чувствует конъюнктуру, расстановку сил. Прагматик – гибкий человек и в плане мышления, и в плане поведения. Рассчитывают на одобрение окружающих
4	Аналитический	Аналитика отличает логическая, взвешенная манера принятия решения. Разрабатывает детальный план перед действием. Ориентирован на теорию. Не любит хаос и неопределенность, пытается разработать понятную систему. Ценит логичность, упорядоченность, рациональность, объективность. Стремится найти наилучший способ решения проблемы. Умеет искать информацию.
5	Реалистический	Реалист – это эмпирик, а не теоретик. Реально то, что можно потрогать, почувствовать, увидеть, услышать. Любит корректировать, исправлять ситуацию для достижения понятного и конкретного результата. Реалист близок к аналитику, но реалист всегда исходит из того, что уже есть (не любит искать информацию, строить сложные схемы). Важно сделать дело хорошо, опираясь на факты, которые находятся в его распоряжении.

составлено по Козлов В.В. Корпоративная культура. – М.: Альфа-Пресс, 2009

3. Проведите диагностику организационной культуры конкретной компании: анализ культуры по изученным моделям (Р. Рюттингера, М. де Врие и Д. Миллера, С. Медок и Д. Паркин, С. Ханди, К. Камерона и Р. Куинна).
4. Приведите примеры миссий и девизов 10 компаний. Что дает компании сформулированная миссия и девиз?
5. Проанализируйте кодексы корпоративного поведения 3 компаний разного типа.

- Задание: Ваша компания открывает торговый филиал в Объединенных Арабских Эмиратах. Какие аспекты культурной среды, связанные с религиозным фактором, вам необходимо обязательно принять во внимание? Выявите те аспекты вашего бизнеса в ОАЭ, на которые религиозные догмы оказывают прямое или косвенное влияние, в каких формах и насколько интенсивно может проявляться это влияние. Сформулируйте возможные пути решения возникающих проблем. Что такое «исламская этика бизнеса», в чем ее особенности? Перечислите ограничения для ведения бизнеса в мусульманской стране.
- 6. Проанализируйте кейс по восприятию иностранцем России и поведения русских и ответьте на следующие вопросы:
 - Согласны ли вы с характеристиками, которые дает русским финская журналистка? Насколько стереотипными являются ее высказывания?
 - Проанализируйте этот кейс с точки зрения известных вам параметров деловой культуры (универсализм – партикуляризм, индивидуализм – коллективизм и т.д.)

КЕЙС «У них что-то с головой, у этих русских¹»

Живя в России, следует усвоить один очень важный момент, а именно: в каких ситуациях можно, а) нарушать правила, б) толковать их в какую угодно сторону и в) когда, напротив, надо соблюдать правила от и до.

Исходный пункт следующий: ни одно правило не является абсолютным. Любой русский знает, что правила существуют не ради всеобщего блага; они суть бессмысленные выдумки мелкотравчатых бюрократов. Обычного для скандинавов представления о моральном императиве, который заставляет следовать закону, в России не существует.

Нет никаких моральных императивов – есть только разные способы выжить в ненадежном, несправедливом и непредсказуемом обществе. Поэтому русские, прокладывая свой путь в бурном море общественной жизни, даже не помышляют о всеобщем благе. Они думают лишь о благе своем и своих близких.

Это не имеет ничего общего с эгоизмом, напротив, русская культура по своей природе культура коллективная. Однако не рационалистская. На общество полагаться нельзя – полагаться можно лишь на самого себя...

... Никогда нельзя рассчитывать на то, что в России представители власти знают законы, которым должны следовать. Власти – это отнюдь не инстанция, к которой гражданин может обратиться в затруднительных обстоятельствах; это неминуемая головная боль, с которой гражданин вынужден как-то справляться.

Такое положение вещей делит русских на две группы. Люди из первой группы не испытывают никакого уважения к бюрократам. Спокойно и целеустремленно они обходят систему, если понадобится. Разумеется, они это делают не в открытую и не постоянно, а только если это в их интересах. Это не протест, а лишь хладнокровное понимание того, что предписания часто не имеют разумного основания и поэтому их не стоит понимать буквально.

Люди из второй группы неукоснительно следуют каждому предписанию. Они делают это не по убеждению, а ради того, чтобы не к чему было придраться. Иными словами, это люди, по натуре своей боязливые и не любящие рисковать. Естественно, что им хуже всего приходится в русском обществе и им же чаще всего достается наименее престижная работа...

... Сегодняшняя Россия представляет собой общество, на котором лежит отпечаток множества противоречий. Иностранец, приехавший в Россию впервые, бывает поражен, например, тем, какими угрюмыми и невежливыми кажутся русские. Купить автобусный билет

¹ Лаурен А.-Л. У них что-то с головой, у этих русских / Пер. с шведского. – М.: ИД «Флюид ФриФлай», 2012.

равносильно подвигу, и отношение официантки в ресторане кажется оскорбительно равнодушным.

Но параллельно существует и очаровательная старомодная вежливость. Это в московском метро попивающие пиво молодые люди встают, как только в вагон входит какая-нибудь старушка, и уступают ей место. Это в России не успеешь ты войти в вагон поезда, как подбегает какой-нибудь юный джентльмен и предлагает помочь внести сумки в купе и забросить их на полку.

Сколько раз меня бесило пренебрежительное отношение чиновников, служащих правопорядка и обслуживающего персонала. В то же время я редко сталкивалась с такой доброжелательностью и вниманием со стороны ближних, как в России...

... В России самое важное – быть вместе. Общение с друзьями и близкими настолько главнее всего остального, что даже не воспринимается как приоритет. Когда тебя приглашают в гости в русский дом, это редко бывает формальной вежливостью. Приглашают тебя искренне, и хозяева бурно радуются, когда гости появляются в прихожей. Русские любят принимать гостей, потому что это означает долгий веселый вечер с друзьями – лучшее, что может быть на свете. Почти само собой разумеется, что гости должны заночевать у хозяев, иначе вечер закончится слишком рано... Меня принимают в компанию полностью – мои радости, мои печали, всю меня как я есть. Русские всегда готовы принять тебя и не пасуют перед темами, на которые финны не говорят и которых особенно избегают во время всеобщего веселья. В России жизнь во всем ее многообразии – часть общения. Люди смеются и плачут вместе, не придавая этому слишком большого значения.

Выражение «хорошо сидим» – самое русское выражение из всех, что я знаю. Так говорят, когда сидишь в компании хороших друзей, с тарелкой закусок и стаканом водки. Короче, когда тебе действительно хорошо.

Примеры домашнего задания

Перечень практических занятий

Практические задания к 1 разделу курса:

- 1. Определение, на какой стадии жизненного цикла по моделям И. Адизеса и Л. Грейнера находится организация, в которой работает студент.*
- 2. Выявление модели организационного поведения, свойственной конкретной организации.*

Практические задания ко 2 разделу курса:

- 1. Определение Локус-контроля (интернальность - экстернальность) по методике Дж. Роттера.*
- 2. Определение лидерского потенциала в 5 сферах.*
- 3. Определение основных ошибок при работе с подчиненными.*
- 4. Определение типа личности по моделям Р. Кеттелла, Г. Айзенка, К. Леонгарда, MBTI.*

Практические задания к 3 разделу курса:

- 1. Тест для определения наиболее подходящей командной роли по модели М. Белбина.*
- 2. Применение моделей командного ролевого поведения Марджерисона – МакКенна и М. Белбина в конкретной организации.*
- 3. «Кейс-study»: «Проблемные люди в команде».*

Практические задания к 4 разделу курса:

1. Написание эссе по теме «Российская деловая культура: проблемы становления и развития».
2. Диагностика организационной культуры своей компании по модели К. Камерона и Р. Куинна (модели конкурирующих ценностей OCAI).
3. Деловая игра: «Деловое взаимодействие с представителями зарубежных деловых культур» (по выбору участника – 1 «западная» и 1 «восточная» деловые культуры).

Приложение 1

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
----------	-----------	----------------------------

1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% Итого:	5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования (УО-1) письменный опрос в виде теста (ПР-1) письменная контрольная работа (ПР-2) устный опрос в форме коллоквиума (УО-2) письменная работа в форме реферата (ПР-4) Итого:	5 10 10 10 10 45
3.	Итоговое тестирование	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

Язык преподавания: русский.

Автор (авторы) программы: Гавриленко Ольга Владимировна, к.соц.н., доцент социологического факультета и Высшей школы управления и инноваций МГУ им. М.В. Ломоносова.

Преподаватель (преподаватели) программы: Гавриленко Ольга Владимировна, к.соц.н., доцент социологического факультета и Высшей школы управления и инноваций МГУ им. М.В. Ломоносова.