

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования**

**«Воронежский государственный аграрный университет  
имени императора Петра I»**

**Экономический факультет**

**Кафедра управления и маркетинга в АПК**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

по изучению дисциплины «Теория организации и  
организационное поведение»

для направления подготовки 09.03.03. «Прикладная информатика»  
профиль подготовки «Информационные технологии в менеджменте АПК»

Воронеж – 2017

Составители: доценты кафедры управления и маркетинга в АПК, к.э.н. Коновалова С.Н., к.э.н. Белолипов Р.П.

Рецензент: доцент Попкова Е.В.

Методические рекомендации рассмотрены и рекомендованы к размещению в качестве электронного издания в электронном каталоге научной библиотеки ВГАУ на заседании кафедры Управления и маркетинга в АПК (протокол № 10 от 17 апреля 2017 года)

Методические рекомендации рассмотрены и рекомендованы к размещению в качестве электронного издания в электронном каталоге научной библиотеки ВГАУ на заседании методической комиссии гуманитарно-правового факультета (протокол № 9 от 24 мая 2017 года)

## **Введение**

Управление предприятием, работающим в рыночной среде, предъявляет высокие требования к профессионализму управленческого персонала. Современный управленец – это человек, владеющий и общими основами науки управления и специфическими знаниями и умениями в области стратегии управления, инновации, маркетинга, управления персоналом и производством. Управлять поведением людей (групп, команд, организаций) в процессе труда в таких условиях является подлинным менеджерским искусством. В связи с этим повышение эффективности производства во многом зависит от того, насколько руководители и специалисты предприятий и организаций владеют умением анализировать и прогнозировать поведение персонала в организации.

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает повышение не только качества теоретической подготовки, но и эффективности организаторской деятельности специалистов и руководителей, работающих в организациях различных отраслей и сфер рыночного хозяйства. Изучение данного курса вооружает будущих менеджеров знаниями организационных законов и принципов, необходимых для формирования современного организационного мышления.

Данные методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Теория организации и организационное поведение» представляют собой указания и разъяснения, позволяющие им оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. При разработке рекомендаций учитывалось то, что часть курса изучается самостоятельно.

### **1.Цели и задачи дисциплины**

Основная цель преподавания курса «Теория организации и организационное поведение» - помочь обучающимся освоить теоретические основы и получить некоторые практические навыки для овладения искусством управления поведением людей в организациях.

Основные задачи дисциплины:

1. Изучение основных структурных элементов системы организационного поведения.
2. Изучение основных концепций личности для моделирования поведения в организации.
3. Рассмотрение содержания и процессов групповой динамики.
4. Характеристика составных частей управления поведением организации.
5. Изучение содержания и взаимосвязи элементов организационной культуры.
6. Изучение теоретических основ эффективного руководства, технологий развития лидерских качеств.

## **2. Структура курса «Теория организации и организационное поведение»**

### **Тема 1. Сущность понятия организация**

Сущность организации. Генезис организации. Система законов организации. Принципы и свойства организации. Организация как процесс. Организация как система. Организационные теории. Основные модели организации. Законы развития организации.

Понятие жизненного цикла организации. Модель жизненного цикла А. Чендлера. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации. Признаки высокоэффективной организации. Условия динамичного развития организации в современных условиях.

Природа организационных изменений. Роли людей в процессах перемен. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Управление организационными изменениями. Современные направления организационных изменений.

### **Тема 2. Внешняя среда организации и поведенческий маркетинг**

Факторы внешней среды организации. Основные группы стейкхолдеров организации. Новые тенденции в отношениях с деловыми партнерами. Взаимодействие с местными сообществами. Проблемы взаимоотношений с конкурентами.

Понятие, генезис и цели организационного поведения. основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения.

Поведение работников по отношению к клиентам. Ценовая политика. Клиенториентированное поведение. Избирательно-клиентурное поведение. Антиклиентурное поведение. Псевдоклиентурное поведение.

### **Тема 3. Личность в организации**

Понятие личности и ее структура. Современные теории личности. Типологии личностей. Основные социально психологические характеристики личности: статусы и роли, характер, темперамент, эмоции и т.д. Характеристика индивидуальности человека.

Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Структура процесса восприятия, природа организации восприятия. Различия в восприятии у различных категорий работников, у руководителей и подчиненных. Влияние потребностей на восприятие, фрустрация их влияние на поведение личности в организации. Восприятие человеком организационного окружения. Атрибуция. Стереотипизация. Эффект «ореола».

Теоретические процессы обучения. Бихевиористские теории. Когнитивные теории. Теория социального научения. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Управление поведением.

Развитие личности и социализация. Взаимодействие человека и организации. Вхождение человека в организацию. Адаптация человека к организа-

ционному окружению. Установки работников организации. Удовлетворенность трудом.

#### Тема 4. Мотивация и карьера.

Сущность мотивации. Теории мотивации. Классификация теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории. Содержательные теории. Иерархическая модель потребностей и мотивация А. Маслоу. Использование теории А. Маслоу в менеджменте, методы удовлетворения потребностей высших уровней. Двухфакторная мотивационная теория Ф. Герцберга. Воздействие гигиенических факторов и мотиваторов на поведение работника. Использование теории Ф. Герцберга для обогащения труда на монотонных и рутинных работах. Теория потребностей (власти, успеха и причастности) Д. МакКлеланда. Процессуальные теории. Основные положения теории ожидания В. Врума. Использование теории ожидания для разработки мотивационных программ в организации. Комплексная мотивационная модель Портера-Лоулера. Неэкономические способы мотивации. Деловая карьера и ее организация. Факторы определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Модели карьеры.

#### Тема 5. Группы в организации и командная работа

Природа групп. Виды групп. Стадии развития группы. Групповая и межгрупповая динамика. Понятие группы, их разновидности. Формальные и неформальные группы. Признаки и основания формирования групп. Характеристики групп: структура, статусы и роли, сплоченность, групповые нормы, и правила. Этапы формирования и развития групп, взаимодействие формальных и неформальных групп на различных этапах. Групповые нормы, их разновидности, условия формирования, влияние на поведение индивида в организации.

Типы команд. Формирование команды. Критерии оценки сплоченности группы. Условия формирования эффективной команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Ролевое поведение членов группы, целевые и поддерживающие роли. Принятие решения в группах. Организация группового принятия решений. Методы развития творчества при групповом принятии решений. Оценка эффективности командной работы. Современные методики «team-building».

#### Тема 6. Сущность и содержание организационной культуры

Предпосылки формирования организационной культуры. Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения (по Э.Шайну). Содержание организационной культуры (Ф.Харрис и Р. Моран).

Понятие субкультур, контркультур. Функции организационной культуры. Основные моменты анализа организационной культуры. Критерии анализа организационной культуры: «толщина», «разделяемость взглядов», «широта», «сила». Понятие знаково-символической системы. Формы знаково-

символической системы: мифы, легенды, ритуалы, церемонии. Познание сотрудниками организационной культуры.

Содержание отношений организационной культуры. Пути влияния культуры на организационную жизнь. Подходы к изменению влияния культуры: модель В.Сате. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э.Шайну). Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Трудности при проведении изменений в культуре организации. Соответствие культуры принятой стратегии.

Национальная культура, ее влияние на культуру организации. Системный подход изучения национального в организационной культуре. Исследования Г.Хофстида. Модель Г.Лэйн и Дж.Дистефано. Модель У.Оучи. Переход в другую культуру. Многонациональные и глобальные компании. Цикл культурного шока. Подготовка менеджеров-экспатриантов. Глобальное корпоративное гражданство.

#### Тема 7. Проблемы власти и лидерства

Понятие и необходимость власти в менеджменте. Власть руководителя и власть подчиненных, баланс власти. Власть и полномочия, характеристика полномочий, полномочия в принятии решений. Власть и влияние. Виды возможных влияний личности (личные качества, информированность, компетенция, убеждения). Сильные и слабые стороны различных влияний. Распределение власти по уровням иерархии в организации. Групповая власть: распределение власти между структурными подразделениями. Признаки и симптомы безвластия в организации, пути его преодоления.

Понятия руководства и лидерства, их соотносительность. Функции руководителя в организации (институциональные, инновационные, административные, партисипативные и др.). Основные требования к личным характеристикам руководителей. Стиль руководства. Методы оценки стиля руководства, ситуационный подход к эффективному стилю руководства. Значение лидерства для эффективного функционирования организации. Основные теории лидерства, их применение для эффективного руководства. Понятие эффективного руководителя, ограничения эффективного руководства, методы их преодоления.

#### Тема 8. Коммуникации в организации

Природа коммуникаций. Общая характеристика коммуникативной системы организации (каналы, процессы, обратная связь, семантика, вербальность). Виды коммуникаций. Межуровневые коммуникации в организациях, их эффективное построение. Межличностные коммуникации. Процесс общения и его структурные элементы. Формальное и неформальное общение. Межличностный стиль общения, его варианты, влияние на эффективность деятельности организации.

Коммуникационные барьеры. Умение эффективно слушать и слышать. Обратная связь. Невербальное общение, основные коммуникационные же-

сты, позы, мимика, их значение и влияние на поведение индивида. Разработка программ повышения эффективности коммуникативных систем в организациях.

Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах.

### Тема 9. Организационное развитие и организационные изменения

Философия развития и совершенствования организационных систем. Изменения (нововведения) в организации. Тактика снижения сопротивления изменениям. Участие работников и подразделений в организационном развитии. Меры организационного развития: диагностика, обратная связь, образование и повышение квалификации.

Инновационное развитие организации. Философия рационализации. Элементы рационализма в деятельности организаций. Реинжиниринг. Проектирование организационных систем. Проектирование в системе организационных отношений. Системный подход в организационном проектировании. Основные задачи и этапы организационного проектирования. Методы проектирования организационных отношений и структур.

Особенности развития организаций. Характеристики новых организаций. Типы новых структур организаций. Эдхократическая организация. Многомерная организация. Партиципативная организация. Предпринимательская организация. Организация, ориентированная на рынок. Сетевые организации. Виртуальные корпорации.

### **3. Рекомендации по проработке учебного материала**

При изучении дисциплины «Теория организации и организационное поведение» внимание следует обратить на следующее.

Залогом успешного освоения дисциплины является обязательное посещение лекционных и практических занятий, так как пропуск одного из занятий может стать препятствием при освоении последующих разделов курса, опирающихся на ранее пройденный материал.

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на семинарах, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления основной и дополнительной литературой.

Запись лекции - одна из основных форм активной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки.

Культура записи лекции - один из важнейших факторов успешного и творческого овладения знаниями. Последующая работа над текстом лекции воскрешает в памяти ее содержание, позволяет развивать аналитическое мышление. В конце лекции преподаватель оставляет время (5-10 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

При формировании конспекта обучающемуся рекомендуется придерживаться некоторых правил графического дизайна оформления текста. В частности, необходимо четко выделять заголовки различных уровней шрифтами одинакового для каждого уровня исполнения. Формулировки и определения выделять обозначением на полях, шрифтом, цветом или подчеркиванием. Текст одинаковой значимости должен быть выделен одним и тем же способом. Предпочтительным является фиксирование лекционного материала в виде таблиц или, если это возможно, организационных диаграмм.

Для наилучшего восприятия материала рекомендуется писать конспект разборчивым почерком и применять только общепринятые или понятные данному студенту сокращения. Каждому обучающемуся рекомендуется разработать индивидуальную систему понятных ему сокращений.

После прослушивания лекции и создания ее конспекта обучающемуся рекомендуется в тот же день вечером в течение 20-30 минут просмотреть свои записи в конспекте по последней лекции, закрепив тем самым пройденный материал. В случае наличия неясных моментов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем, подготовить список вопросов, которые необходимо будет задать преподавателю на следующей лекции или ближайшей консультации. Можно найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендуемую литературу.

Следует отметить, что изучение теоретических вопросов курса «Теория организации и организационное поведение» обязательно должно сопровождаться посещением практических занятий и выполнением всех заданий. Посещение практических занятий является обязательным, так как без них освоить данную дисциплину сложно.

Написание рефератов (не менее 2 штук) позволяет получить более широкие познания по темам, которые особенно заинтересовали студента, и дает ему навыки в работе с литературными источниками, сборе, систематизации и анализе информации.

#### **4. Рекомендации по работе с тестовой системой курса**

После изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» обучающимся необходимо выполнить тестовые задания. Специфика выполнения данных заданий заключается в том, что все вопросы носят закрытый характер, т.е. предлагаются варианты ответа, из которых только один правильный. Например:

## Образцы тестов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

№ п.п	Вопрос	Варианты ответа
1	2	3
1.	Назовите признаки организации:	а) наличие двух и более человек, организационная структура, взаимодействие с внешней средой б) наличие цели существования, организационная структура, взаимодействие с внешней средой в) наличие множества лиц, использование ресурсов, наличие определенных границ г) наличие двух и более человек, наличие цели существования, совместная деятельность, наличие определенных границ.
2.	Что такое жизненный цикл организации?	а) период времени существования организации на рынке; б) период времени, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования; в) период активности организации; г) период продвижения своего товара;
3.	Как называется тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или кому-либо?:	а) установка; б) восприятие; в) взаимоотношения; г) влияние
4.	Как называется теория мотивации, разработанная Мак-Клелландом?:	а) теория доминирующих потребностей б) теория приобретаемых потребностей в) теория вытесняемых потребностей г) теория ожиданий
5.	Как называется процесс восприятия причин поведения людей и его результатов?:	а) социальным познанием б) атрибуцией в) абстракцией г) коммуникацией
6.	Дайте определение когнитивному диссонансу:	а) беспокойство, связанное с конфликтом между познавательными компонентами индивида после того, как решение было принято б) активизация поведения в связи с получением новых знаний по проблеме в) беспокойство, связанное с ощущением несоответствия квалификации занимаемому положению в организации г) состояние, характеризующееся столкновением в сознании индивида противоречивых знаний, убеждений, поведенческих установок относительно некоторого объекта или явления.
7.	Как выделяет типология людей в зависимости от ощущения ими места нахождения источника контроля над их судьбой?	а) экстравертов и интровертов б) флегматиков и меланхоликов в) экстерналов и интерналов д) лживых и честных

1	2	3
8.	Что такое референтная власть?:	а) способность личности оказывать влияние на деятельность других людей благодаря своему служебному положению б) способность наказывать сотрудников за неподчинение в) власть, которая влияет на других посредством высокого профессионализма г) власть, основанная на харизме, присущей личности или стилю поведения
9.	Как называется подход к исследованию лидерства с позиций определения соотношения между наличием конкретных личных качеств и эффективностью руководства?	а) поведенческий б) ситуационный в) атрибутивный г) с позиций личных качеств
10.	Что из перечисленного не является составляющей корпоративной культуры:	а) корпоративные убеждения и ценности б) система ценностей в) культурная сеть г) внешний вид персонала д) церемонии и ритуалы е) герои организации
11.	Что такое стресс индивида?:	а) состояние общего напряжения организма б) эмоциональное состояние в) состояние общего напряжения организма, возникающее под воздействием различных факторов г) приспособительная реакция организма
12.	Какой элемент должен присутствовать в процесс коммуникации, чтобы он стал двусторонним?:	а) получатель б) передача сообщения в) обратная связь г) декодирование сообщения д) полученное сообщение е) каналы передачи сообщения

Тема считается освоенной, если на вопросы тестов даны не менее 70 % правильных ответов.

## 5. Рекомендации по подготовке к зачету

При подготовке к зачету особое внимание следует обратить на то, что основой для подготовки к зачету являются прочитанные в течение семестра лекции. Однако в качестве дополнительного материала необходимо использовать рекомендованные учебные пособия.

Опыт приема зачета выявил, что наибольшие трудности при проведении зачета возникают по следующим разделам:

- Мотивация и карьера
- Сущность и содержание организационной культуры.
- Организационное развитие и организационные изменения

Для того чтобы избежать трудностей при ответах по вышеназванным разделам, рекомендуем более тщательно подойти к их изучению, а также использовать при подготовке к зачету дополнительную литературу.

**Вопросы к зачету:**

1. Понятие личности, основные факторы, влияющие на формирование личности
2. Понятие о темпераменте и его физиологических основах
3. Типологии личностей
4. Сущность и основные факторы восприятия
5. Возможные ошибки и искажения при восприятии
6. Потребности и фрустрация.
7. Особенности бихевиористского подхода в менеджменте
8. Основные теории научения
9. Социально-психологическая установка личности
10. Развитие личности и социализация
11. Понятие группы, их разновидности
12. Формальные социальные группы: типы и характеристика
13. Неформальные социальные группы: признаки и особенности
14. Основные принципы построения эффективной команды
15. Роли и отношения в трудовом коллективе
16. Власть и влияние: сущность, виды
17. Стиль управления: виды и характеристика
18. Природа и определение понятия лидерства
19. Механистический тип организации.
20. Органический тип организации
21. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
22. Групповое принятие решений
23. Современные методики «team-building».
24. Концепция и уровни организационной культуры
25. Содержание организационной культуры
26. Типология организационной культуры.
27. Методы формирования организационной культуры
28. Влияние национальной культуры на культуру организации
29. Глобальное корпоративное гражданство
30. Основные методы проведения изменений в организациях
31. Реакция людей на нововведения и психологические барьеры.
32. Преодоление противодействий к изменениям.
33. Реинжиниринг: сущность, принципы и методы.
34. Проектирование организационных систем.
35. Типы новых структур организаций.
36. Определение понятия «организация» и признаки высокоэффективной организации
37. Законы развития организации.
38. Системный подход и системный анализ в организации.
39. Типология организаций

40. Принципы построения рациональной организации А.Файоля.
41. Концепция идеальной бюрократии Макса Вебера.
42. Тектология А.А.Богданова.
43. Теория самоорганизации.
44. Сущность и этапы жизненного цикла организации по Чендлеру
45. Модель жизненного цикла организации Ларри Грейнера,
46. Модель жизненного цикла организации Ицхака Адизеса,
47. Внешняя среда организации: среда прямого и косвенного воздействия
48. Основные группы стейкхолдеров организации
49. Понятия руководства и лидерства, их соотносительность
50. Основные теории лидерства
51. Сущность и типы организационных коммуникаций
52. Элементы и этапы процесса коммуникации
53. Преграды на пути коммуникации
54. Деловое общение: совещания и переговоры.

## **6. Рекомендации по работе с литературой**

В процессе освоения дисциплины необходимо регулярно обращаться к списку рекомендованной литературы. Работу с литературой следует начинать с знакомства со списком, в котором перечислены основная и дополнительная литература, периодические, методические и иные издания, интернетресурсы, необходимые для работы на занятиях. Необходимо отметить, что работа с литературой не только полезна как средство более глубокого изучения любой дисциплины, но и является неотъемлемой частью профессиональной деятельности будущего руководителя и специалиста.

### **Рекомендуемая литература.**

#### **1. Основная литература.**

1. Глумаков Организационное поведение [электронный ресурс]: Учебное пособие / Глумаков - Москва: Вузовский учебник, 2013 - 352 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]
2. Зайцев Л. Г. Организационное поведение : учебник по направлению "Менеджмент" / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова - М.: Магистр, 2010 - 460 с
3. Иванова Т. Ю. Теория организации: краткий курс : учеб. пособие по специальности "Менеджмент организации" / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько - М. [и др.]: Питер, 2004 - 269 с.
4. Иванова Т.Ю. Теория организации [Электронный ресурс]: электронный учебник / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько - Москва: КноРус, 2011 - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM)
5. Красовский Ю. Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям 080507 "Менеджмент организации" и 040201 "Социология" / Ю.Д. Красовский - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010 - 527 с
6. Подлесных Теория организации [электронный ресурс]: Учебное пособие / Подлесных, Кузнецов - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014 - 334 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум].

7. Резник С. Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / С. Д. Резник - М.: ИНФРА-М, 2011 - 430 с.

## 2. Дополнительная литература.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования": [пер. с англ.] / М. Армстронг - М.: Питер, 2009 - 847 с.

2. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие - Москва: Вузовский учебник, 2014 - 304 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]

3. Веснин В. Р. Теория организации в схемах: / В. Р. Веснин - Москва: Проспект, 2015 - 128 с. [ЭИ] [ЭБС Лань]

4. Веснин В. Р. Теория организации: учебник / В. Р. Веснин - Москва: Проспект, 2015 - 172 с. [ЭИ] [ЭБС Лань]

5. Згонник Л. В. Организационное поведение - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015 - 232 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]

6. Латфуллин Г. Р. Теория организации: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 Менеджмент организации ... / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко - М. [и др.]: Питер, 2005 - 395 с.

7. Минева Организационное поведение [электронный ресурс]: Учебник / Минева, Арутюнян, Белик и др. - Москва: Альфа-М, 2014 - 256 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]

8. Ньюстром Д.В. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте / Д.В. Ньюстром, К. Дэвис - СПб.; М.; Харьков; Минск: Питер, 2000 - 448 с.

9. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080507 "Менеджмент организации" / [В. Г. Антонов [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой - М.: Питер, 2009 - 461 с.

10. Резник Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) [электронный ресурс]: Учебное пособие / Резник, Игошина, Шестернина - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014 - 320 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]

11. Резник Организационное поведение [электронный ресурс]: Учебник / Резник - Москва: Издательский Дом "ИНФРА-М", 2011 - 460 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]

12. Резник Организационное поведение [электронный ресурс]: Учебник / Резник - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015 - 463 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]

13. Хохлова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие - Москва: Издательство "Магистр", 2015 - 256 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]

### 3. Периодические издания

1. Менеджмент в России и за рубежом: журнал: 16+ - Москва: Фин-пресс, 1998-.

2. Проблемы теории и практики управления: научно-теоретический журнал - Москва: Б.и., 1990-.

### 4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины.

1. Консультант-плюс <URL: <http://www.consultant.ru/>>
2. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент» <URL: <http://ecsocman.hse.ru/>>
3. Электронные полнотекстовые ресурсы Научной библиотеки ВГАУ (<http://library.vsau.ru/>)

Наименование ресурса	Сведения о правообладателе	Адрес в сети Интернет
ЭБС «Znanium.com»	ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М»	<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a>
ЭБС издательства «Лань»	ООО «Издательство Лань»	<a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>
ЭБС издательства «Перспектива науки»	ООО «Перспектива науки»	<a href="http://www.prospektnauki.ru">www.prospektnauki.ru</a>
ЭБС «Национальный цифровой ресурс РУКОНТ»	ООО «ТРАНСЛОГ»	<a href="http://rucont.ru/">http://rucont.ru/</a>
Электронные информационные ресурсы ФГБНУ ЦНСХБ (терминал удаленного доступа)	Федеральное гос. бюджетное учреждение «Центральная научная сельскохозяйственная библиотека»	<a href="http://www.cnsnb.ru/terminal/">http://www.cnsnb.ru/terminal/</a>
Научная электронная библиотека <a href="http://elibrary.ru">ELIBRARY.RU</a>	ООО «РУНЭБ»	<a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
Электронный архив журналов зарубежных издательств	НП «Национальный Электронно-Информационный Консорциум»	<a href="http://archive.neicon.ru/">http://archive.neicon.ru/</a>
Национальная электронная библиотека	Российская государственная библиотека	<a href="https://нэб.рф/">https://нэб.рф/</a>