

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 01.06.2026 16:20:07

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Высшая школа менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Директор Высшей школы

менеджмента

Э.Г. Ванина



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: «Организационное поведение»

Наименование программы: МВА «Маркетинг и продажи»

Самара 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – получение слушателями новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области управления поведением сотрудников, формирования эффективной организационной культуры и развития лидерства в организации.

В соответствии с поставленной целью в процессе изучения дисциплины реализуются следующие задачи:

- сформировать системное понимание факторов, определяющих поведение человека в организации (индивидуальных, групповых и организационных);
- развить практические навыки диагностики организационного поведения, управления коммуникациями и разрешения конфликтных ситуаций;
- обеспечить освоение инструментов формирования приверженности персонала, управления изменениями в поведении сотрудников и развития эмоционального интеллекта руководителя.

Изучение дисциплины направлено на формирование у слушателей следующих **компетенций**:

Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ИПК
ПК-1 – Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	ИПК-1.1. Знает методы системного анализа поведения персонала в проблемных ситуациях
	ИПК-1.2. Умеет анализировать поведенческие аспекты проблемных ситуаций в организации
	ИПК-1.3. Владеет навыками выработки стратегии действий по коррекции организационного поведения
ПК-4 – Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы	ИПК-4.1. Знает методы диагностики организационного поведения (опросы, наблюдение, интервью)
	ИПК-4.2. Умеет применять методы сбора и анализа данных об удовлетворенности, вовлеченности и лояльности персонала
	ИПК-4.3. Владеет навыками использования аналитических систем для оценки организационного климата
ПК-5 – Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков	ИПК-5.1. Знает современные практики управления поведенческими аспектами проектной деятельности
	ИПК-5.2. Умеет применять лидерские и коммуникативные навыки для управления групповой динамикой
	ИПК-5.3. Владеет навыками руководства командой на основе понимания организационного поведения
ПК-7 – Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии управления персоналом, обеспечивать эффективность корпоративного управления	ИПК-7.1. Знает методы моделирования поведения персонала и разработки поведенческих стандартов
	ИПК-7.2. Умеет анализировать внутренние коммуникации и моделировать поведение персонала
	ИПК-7.3. Владеет навыками разработки программ развития организационного поведения

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- основные теории организационного поведения (бихевиористские, когнитивные, теории групповой динамики);
- факторы индивидуального и группового поведения в организации: личность, восприятие, ценности, установки, мотивация;
- модели коммуникации, типы конфликтов и методы их разрешения, стили руководства и лидерства;
- методы диагностики организационной культуры и оценки вовлеченности персонала.

Уметь:

- диагностировать проблемные ситуации в поведении отдельных сотрудников и групп;
- выбирать и применять адекватные методы сбора данных об организационном поведении;
- использовать лидерские и коммуникативные навыки для управления групповой динамикой;
- разрабатывать рекомендации по коррекции организационного поведения и совершенствованию внутренних коммуникаций.

Владеть:

- навыками анализа и интерпретации данных опросов удовлетворенности и вовлеченности персонала;
- методами управления конфликтами и стрессом в коллективе;
- техниками обратной связи и конструктивной критики;
- навыками формирования команд и развития лидерского потенциала.

2. Содержание дисциплины

2.1. Объем и виды учебной работы

Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия (час.), в т.ч.				Самост. работа, час	Форма промежуточной аттестации
	всего	лекции	практические занятия	иные виды учебных занятий		
37	16	12	4	-	20	Зачет

2.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лекции	Практические занятия	Самост. работа	Всего
1	Введение в организационное поведение: предмет, методы, эволюция	ПК-1, ПК-4	1	-	2	3
2	Личность и восприятие в организации	ПК-1, ПК-7	1,5	0,5	2	4
3	Ценности, установки и	ПК-1, ПК-7	1,5	0,5	2	4

	удовлетворенность трудом					
4	Мотивация и поведение сотрудников	ПК-1, ПК-7	1,5	0,5	3	5
5	Групповая динамика и командное поведение	ПК-5, ПК-7	1,5	0,5	2	4
6	Коммуникации в организации	ПК-4, ПК-5	1,5	0,5	2	4
7	Конфликты и стресс в организации	ПК-1, ПК-5	1,5	0,5	2	4
8	Лидерство и власть в организации	ПК-5, ПК-7	1	0,5	2	3,5
9	Организационная культура и ее влияние на поведение	ПК-4, ПК-7	1	0,5	2	3,5
10	Промежуточная аттестация (зачет)	ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-7	–	0,5*	1	2
Итого	–	–	12	4,5	20	37

Тема 1. Введение в организационное поведение: предмет, методы, эволюция

Организационное поведение как междисциплинарная область науки. Предмет, цели и задачи дисциплины. Уровни анализа организационного поведения: индивидуальный, групповой, организационный. Эволюция развития организационного поведения: школа научного управления (Ф. Тейлор), административная школа (А. Файоль), школа человеческих отношений (Э. Мэйо), поведенческий подход (Д. Макгрегор, Ф. Герцберг), современные концепции. Методы исследования организационного поведения: наблюдение, опросы, интервью, эксперимент, тестирование, анализ документов. Этика исследований в области организационного поведения.

Тема 2. Личность и восприятие в организации

Понятие личности в организационном контексте. Теории личности (психоаналитические, диспозициональные, гуманистические). «Большая пятерка» личностных черт (Big Five). Локус контроля, самооценка, толерантность к неопределенности. Восприятие и его роль в организационном поведении. Процесс восприятия, факторы, влияющие на восприятие. Ошибки и искажения восприятия: эффект ореола, эффект проекции, стереотипизация, эффект недавности. Теория атрибуции и ее применение в управлении (фундаментальная ошибка атрибуции, самосохраняющаяся атрибуция).

Практическое задание: «Профиль Big Five» – проведение самодиагностики, интерпретация результатов, обсуждение влияния личностных черт на профессиональное поведение.

Тема 3. Ценности, установки и удовлетворенность трудом

Ценности: понятие, классификации (терминальные и инструментальные ценности М. Рокича), межкультурные различия ценностей (модель Хофстеде).

Организационные ценности и их влияние на поведение. Установки (аттитюды): структура (когнитивный, аффективный, поведенческий компоненты), формирование и изменение установок. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Удовлетворенность трудом: факторы, последствия, методы измерения. Индекс удовлетворенности трудом. Связь удовлетворенности и производительности. Приверженность организации (организационная лояльность): типы и модели.

Практическое задание: «Анализ ценностного профиля команды» – заполнение опросника Рокича, сопоставление ценностных профилей членов группы, разработка рекомендаций по учету ценностных различий.

Тема 4. Мотивация и поведение сотрудников

Понятие мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория ERG К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости (равенства) Дж. Адамса, модель Портера-Лоулера. Современные подходы к мотивации: геймификация, автономия и смысл (теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана). Внутренняя и внешняя мотивация. Нематериальное стимулирование и его поведенческие эффекты.

Практическое задание: «Диагностика мотивационного профиля сотрудника» – анализ кейса: разработка системы мотивационных мероприятий для сотрудников с разными мотивационными профилями.

Тема 5. Групповая динамика и командное поведение

Понятие группы. Классификация групп в организации: формальные и неформальные, первичные и вторичные, референтные и группы членства. Причины вступления людей в группы. Этапы развития группы (модель Б. Такмена: формирование, бурление, нормирование, выполнение работы, расформирование). Групповые нормы, роли и статусы. Групповая сплоченность и ее последствия. Социальная фасилитация и социальная леность. Групповое мышление (синдром Джейнса). Команда как особая форма малой группы. Отличия команды от рабочей группы. Типы команд. Условия эффективной командной работы.

Практическое задание: «Диагностика стадии развития вашей команды» – оценка текущей стадии развития команды по модели Такмена, разработка плана действий по переходу на следующую стадию.

Тема 6. Коммуникации в организации

Коммуникация как процесс передачи информации. Модель коммуникативного процесса. Вербальная и невербальная коммуникация. Типы организационных коммуникаций: вертикальные (нисходящие и восходящие), горизонтальные, диагональные. Формальные и неформальные коммуникации. Коммуникационные сети (колесо, цепочка, круг, канал, Y).

Барьеры эффективной коммуникации: семантические, психологические, организационные. Правила эффективной коммуникации. Активное слушание: техники и приемы. Обратная связь: модели BOFF (Behavior — Observation — Feelings — Future) и SBI (Situation — Behavior — Impact). Коммуникации в эпоху цифровой трансформации: особенности удаленных и гибридных команд.

Практическое задание: «Техники обратной связи» – отработка моделей BOFF и SBI в парах на основе учебных кейсов, анализ типичных ошибок.

Тема 7. Конфликты и стресс в организации

Понятие конфликта. Природа конфликта в организации. Типы конфликтов: внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Причины возникновения конфликтов в организации. Модель конфликтного процесса. Стратегии поведения в конфликте (модель Томаса-Киллмана: конкуренция, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление). Технология управления конфликтом: структурные методы и межличностные стили. Понятие стресса и стрессоров. Виды стресса: эустресс и дистресс. Организационные и личностные факторы стресса. Последствия стресса для индивида и организации. Методы управления стрессом на индивидуальном и организационном уровне. Профессиональное выгорание: факторы, стадии, профилактика.

Практическое задание: «Анализ конфликтной ситуации» – разбор реального или учебного кейса: идентификация типа конфликта, причин, участников, выбор оптимальной стратегии поведения.

Тема 8. Лидерство и власть в организации

Понятие лидерства и управления. Различия между лидером и менеджером. Теории лидерства: теория личностных черт (теория великих людей), поведенческие теории (университеты Айовы, Огайо, Мичигана, управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон), ситуационные теории лидерства (модель Фидлера, теория «путь-цель» Р. Хауса, модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара). Современные подходы к лидерству: трансформационное лидерство (Б. Басс), служащее лидерство, аутентичное лидерство, харизматическое лидерство. Власть в организации. Источники власти (по Дж. Френчу и Б. Рэйвену): легитимная, вознаграждающая, принудительная, экспертная, референтная. Влияние и авторитет.

Практическое задание: «Стили лидерства» – анализ кейсов на определение стиля лидерства, выбор оптимального стиля в зависимости от ситуации (уровень развития сотрудников, характер задачи).

2.3. Формы самостоятельной работы слушателей по темам дисциплины

В качестве форм самостоятельной работы слушателям предлагается выполнение аналитических заданий с последующим представлением отчета, а также ведение рефлексивного дневника.

Задание 1. Индивидуальный рефлексивный дневник «Мое организационное поведение»

Цель задания: развитие навыков самоанализа и рефлексии собственного поведения в организации.

Формат: дневник ведется в свободной форме в течение всего периода изучения дисциплины (не менее 10 записей). Каждая запись включает:

Описание конкретной рабочей/учебной ситуации, связанной с взаимодействием с коллегами или руководством.

Анализ ситуации с использованием понятий и моделей организационного поведения (например, восприятие, стиль коммуникации, стратегия поведения в конфликте).

Рефлексия: «Что я сделал хорошо? Что можно было сделать иначе? Какие выводы я делаю для будущего?»

Критерии оценки: регулярность записей, глубина рефлексии, корректное использование терминологии, наличие выводов и планов изменения поведения.

Задание 2. Диагностика организационной культуры (методика OCAI)

Цель задания: освоить методику оценки организационной культуры и разработать предложения по ее развитию.

Чек-лист «Оценка организационной культуры по модели Камерона-Куинна»

Шкала	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Иерархическая культура
Важнейшие характеристики организации				
Стиль лидерства				
Система вознаграждения				
Критерии успеха				

Инструкция по выполнению:

Используя методику OCAI, проведите оценку текущей организационной культуры компании, в которой работает слушатель (или любой знакомой организации).

1. Оцените желаемую (целевую) организационную культуру через 3–5 лет.
2. Постройте профили текущей и желаемой культуры.
3. Определите разрывы.
4. Разработайте план мероприятий по развитию организационной культуры (не менее 5 конкретных шагов с указанием сроков, ответственных и ожидаемых результатов).

Структура отчета:

- Краткая характеристика организации.
- Профиль текущей культуры (диаграмма).
- Профиль желаемой культуры (диаграмма).
- Анализ разрывов.
- План мероприятий (в табличной форме).

Задание 3. Анализ конфликтной ситуации по модели Томаса-Киллманна

Цель задания: освоить диагностику стратегий поведения участников конфликта и выбор оптимальной стратегии.

Чек-лист «Анализ конфликтной ситуации»

Параметр анализа	Описание
Краткое описание конфликтной ситуации (факты, участники, контекст)	
Тип конфликта (внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой)	
Основные причины конфликта (структурные, коммуникативные, личностные)	
Стадия конфликта (по модели конфликтного процесса)	
Стратегия поведения участника А (по Томасу-Киллманну)	
Стратегия поведения участника Б	
Последствия конфликта (функциональные / дисфункциональные)	
Оптимальная стратегия для данного конфликта	
Конкретные шаги по управлению конфликтом	

Упражнение. «Выбор стратегии»

Для каждого из 5 учебных кейсов определите:

- наиболее и наименее подходящие стратегии поведения;
- аргументируйте выбор с учетом последствий.

Задание 4. Диагностика командных ролей (методика Р. Белбина)

Цель задания: выявить распределение командных ролей в реальной или учебной команде и разработать рекомендации по повышению эффективности командного взаимодействия.

Чек-лист «Командные роли по Белбину»

Командная роль	Вклад в работу команды	Мои ожидаемые роли (по самооценке)	Роли других участников (по оценке)
Председатель (Координатор)			
Формирователь (Активизатор)			
Генератор идей			
Оценивающий контролер			
Изыскатель ресурсов			
Воплотитель (Реализатор)			
Гарант качества (Контролер)			
Специалист			

Инструкция по выполнению:

1. Пройдите тест Белбина (онлайн или в бумажной версии, ссылка предоставляется преподавателем).
2. Сравните свои результаты с самооценкой и оценками коллег (не менее 3 человек).
3. Определите, какие командные роли представлены в вашей команде, а какие отсутствуют.
4. Сформулируйте рекомендации для вашей команды по усилению слабых ролей (например, за счет распределения ответственности, развития недостающих навыков, привлечения нового участника).
5. Опишите, как понимание командных ролей может помочь в вашей профессиональной деятельности.

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации – тестирование.

4. Оценочные материалы дисциплины

Банк вопросов тестирования

Раздел 1. Введение. Личность и восприятие

1. Какая из перечисленных дисциплин является основой для организационного поведения?
 - а) Макроэкономика
 - б) Психология +
 - в) Финансовый менеджмент
 - г) Бухгалтерский учет
2. Кто из ученых является основателем школы человеческих отношений?
 - а) Фредерик Тейлор
 - б) Макс Вебер
 - в) Элтон Мэйо +
 - г) Анри Файоль

3. Какой эффект описывает ситуацию, когда общее впечатление о человеке переносится на оценку его отдельных качеств?

- а) Эффект проекции
- б) Эффект ореола +
- в) Эффект недавности
- г) Эффект стереотипизации

4. Что из перечисленного относится к чертам модели «Большая пятерка» (Big Five)? (несколько вариантов)

- а) Экстраверсия +
- б) Добросовестность +
- в) Интеллект
- г) Нейротизм (эмоциональная стабильность) +
- д) Креативность

Раздел 2. Ценности, установки, мотивация

5. Какая теория мотивации предполагает иерархию от физиологических потребностей к потребностям в самоактуализации?

- а) Двухфакторная теория Герцберга
- б) Теория ожидания Врума
- в) Иерархия потребностей Маслоу +
- г) Теория ERG Альдерфера

6. Согласно двухфакторной теории Герцберга, факторы, вызывающие неудовлетворенность трудом, называются...

- а) Мотиваторами
- б) Гигиеническими факторами +
- в) Демотиваторами
- г) Стимулами

7. Какая теория объясняет стремление человека к справедливому соотношению его вклада и вознаграждения по сравнению с другими?

- а) Теория ожидания
- б) Теория подкрепления
- в) Теория справедливости +
- г) Теория постановки целей

8. Какое из утверждений о приверженности организации является верным?

- а) Приверженность не влияет на текучесть кадров
- б) Существует только один тип приверженности — эмоциональная
- в) Приверженность связана со снижением абсентеизма и текучести +

г) Приверженность формируется только через материальное стимулирование

Раздел 3. Групповая динамика и команды

9. Какая стадия развития группы по модели Такмена характеризуется конфликтами и сопротивлением лидеру?

- а) Формирование
- б) Бурление (шторминг) +
- в) Нормирование
- г) Выполнение работы

10. Феномен снижения индивидуальных усилий при работе в группе называется...

- а) Социальная фасилитация
- б) Групповое мышление
- в) Социальная лень +
- г) Групповая поляризация

11. Какая командная роль по Белбину отвечает за доведение задач до конца и внимание к деталям?

- а) Генератор идей
- б) Активизатор
- в) Гарант качества +
- г) Изыскатель ресурсов

12. Что из перечисленного является условием эффективной командной работы? (несколько вариантов)

- а) Наличие четкой общей цели +
- б) Полная однородность членов команды
- в) Распределение ролей на основе сильных сторон участников +
- г) Отсутствие конфликтов любой ценой
- д) Эффективная внутрикандная коммуникация +

Раздел 4. Коммуникации и обратная связь

13. Какой тип коммуникаций направлен от подчиненных к руководителю?

- а) Нисходящие
- б) Восходящие +
- в) Горизонтальные
- г) Диагональные

14. В модели обратной связи SBI буква «B» означает...

- а) Before (до)

- б) Behavior (поведение) +
- в) Benefit (выгода)
- г) Background (контекст)

15. Какой барьер коммуникации возникает из-за использования профессионального жаргона, непонятного другой стороне?

- а) Семантический барьер +
- б) Психологический барьер
- в) Организационный барьер
- г) Культурный барьер

Раздел 5. Конфликты и стресс

16. Какая стратегия поведения в конфликте по модели Томаса-Киллмана характеризуется высокой напористостью и низкой кооперацией?

- а) Сотрудничество
- б) Компромисс
- в) Конкуренция (соперничество) +
- г) Избегание

17. Какой тип стресса оказывает положительное влияние на мобилизацию ресурсов организма?

- а) Дистресс
- б) Эустресс +
- в) Нейтральный стресс
- г) Хронический стресс

18. Что из перечисленного относится к организационным факторам стресса? (несколько вариантов)

- а) Перегрузка работой +
- б) Неясность должностных обязанностей +
- в) Индивидуальная тревожность
- г) Неблагоприятный психологический климат +
- д) Низкая самооценка

Раздел 6. Лидерство и организационная культура

19. Какое различие между лидером и менеджером является ключевым?

- а) Лидер работает только в коммерческих организациях
- б) Менеджер опирается на формальную власть, лидер — на неформальное влияние +
- в) Лидер всегда имеет более высокую должность
- г) Различий нет, это синонимы

20. Какой тип власти основан на уважении к качествам руководителя и желании подражать ему?

- а) Легитимная власть
- б) Экспертная власть
- в) Референтная власть +
- г) Принудительная власть

21. Какая типология организационной культуры выделяет клановую, адхократическую, рыночную и иерархическую культуры?

- а) Типология Хофстеде
- б) Типология Камерона и Куинна (OCAI) +
- в) Типология Хэнди
- г) Типология Шайна

22. Какой уровень организационной культуры по модели Э. Шайна включает артефакты (дизайн офиса, символику, дресс-код)?

- а) Базовые предположения
- б) Провозглашаемые ценности
- в) Поверхностный уровень (артефакты) +
- г) Стратегический уровень

Раздел 7. Комплексные вопросы

23. Какое утверждение о связи удовлетворенности трудом и производительности является подтвержденным исследованиями?

- а) Удовлетворенность напрямую вызывает рост производительности
- б) Производительность может влиять на удовлетворенность, но обратная связь слабее +
- в) Связи между этими переменными не существует
- г) Удовлетворенность снижает производительность

24. Что из перечисленного является примером нематериальной мотивации? (несколько вариантов)

- а) Публичное признание достижений +
- б) Гибкий график работы +
- в) Премия по итогам квартала
- г) Возможность обучения за счет компании +
- д) Корпоративная парковка

25. Какой этап модели GROW предполагает анализ текущей ситуации?

- а) Goal (цель)
- б) Reality (реальность) +
- в) Options (варианты)
- г) Will (намерение)

26. Согласно модели ситуационного лидерства Херси-Бланшара, какой стиль лидерства подходит для сотрудника с высоким уровнем мотивации, но низкой компетентностью («хочет, но не может»)?

- а) Указывающий (директивный)
- б) Наставнический (продающий) +
- в) Поддерживающий
- г) Делегирующий

27. Феномен «группового мышления» (groupthink) чаще всего приводит к...

- а) Повышению качества решений
- б) Подавлению критических мнений и принятию неоптимальных решений +
- в) Ускорению процессов принятия решений без потери качества
- г) Усилению творческой активности

28. Что из перечисленного является признаком здоровой организационной культуры? (несколько вариантов)

- а) Высокий уровень доверия между сотрудниками +
- б) Отсутствие обратной связи
- в) Открытость к инновациям +
- г) Высокая текучесть кадров
- д) Ориентация на развитие сотрудников +

Шкала и критерии оценивания

Минимальный ответ (% правильных ответов) и оценка 2	Изложенный раскрытый ответ (% правильных ответов) и оценка 3	Законченный, полный ответ (% правильных ответов) и оценка 4	Образцовый, достойный подражания ответ (% правильных ответов) и оценка 5
50% и менее	51-71%	72-92%	93-100%

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

Для проведения аудиторных занятий используются учебные аудитории, оснащенные техническими средствами обучения для представления учебной информации: мультимедийный проектор, доска, экран, компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ.

5.1. Информационное обеспечение обучения

Основная литература:

1. Организационное поведение : учебник для вузов / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-

534-04567-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567123> (дата обращения: 15.05.2025).

2. Карташова, Л.В. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л.В. Карташова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 410 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08912-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568234> (дата обращения: 15.05.2025).

3. Роббинз, С.П. Организационное поведение / С.П. Роббинз, Т.А. Джадж. — 18-е изд. — Москва : Вильямс, 2023. — 880 с. — ISBN 978-5-907515-23-1.

4. Шайн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шайн ; пер. с англ. — 5-е изд. — Санкт-Петербург : Питер, 2023. — 480 с. — ISBN 978-5-4461-1585-9.

5. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман ; пер. с англ. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2023. — 512 с. — ISBN 978-5-00195-832-7.

Дополнительная литература:

1. Белбин, Р.М. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу / Р.М. Белбин ; пер. с англ. — Москва : НИРО, 2020. — 240 с. — ISBN 978-5-600-02867-6.

2. Питерс, Т. В поисках совершенства / Т. Питерс, Р. Уотерман ; пер. с англ. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. — 560 с. — ISBN 978-5-9614-3704-9.

3. Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей / С. Кови ; пер. с англ. — Москва : Альпина Паблишер, 2023. — 396 с. — ISBN 978-5-9614-7889-9.

Интернет-ресурсы:

- Журнал «Организационная психология»: <https://orgpsyjournal.hse.ru>
- Образовательная платформа «Юрайт»: <https://urait.ru>
- Электронно-библиотечная система Znanium: <https://znanium.com>