

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры
И.В. Ярмоленко
« 31 » сентября 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента
/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » сентября 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

направление подготовки:

13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

направленность программы (профиль):

Электроэнергетические системы и сети

Квалификация

магистр

Форма обучения

очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра: социологии и управления

Белгород – 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

▪ Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования магистратура по направлению подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника», утвержденного приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 28.02.2018г. № 147.

▪ учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова по направлению подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника», введенного в действие в 20__ году.

Составитель: канд. соц. наук, доцент  И.В. Савенкова

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой электроэнергетики и автоматики

Заведующий кафедрой:

кандидат технических наук, доцент



А.В. Белоусов

« 29 » сентября 2021 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

« 26 » сентября 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой:

кандидат социологических наук, доцент



В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » сентября 2021 г., протокол № 7

Председатель:

кандидат экономических наук, доцент



Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
<p>Универсальная компетенция. Командная работа и лидерство</p>	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы</p> <p>УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>Демонстрирует знания: основ работы в команде, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды, методов кооперации в командной работе. Демонстрирует умения: применять ролевые подходы к командообразованию на практике, реализовать свою роль в команде, организовывать работу в команде, методы кооперации в командной работе. Демонстрирует навыки взаимодействия в команде, навыки организации работы в команде.</p> <p>Демонстрирует знания: основ теорий лидерства и власти в организациях; сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства. Демонстрирует умения: применять основные положения теорий лидерства и власти, различные стили лидерства для достижения поставленной задачи; Демонстрирует навыки: развития лидерских качеств, применения различных стилей лидерства, технологии мотивации; способность прогнозировать эффективность применения мер по стимулированию команды для достижения поставленной задачи.</p>

Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций</p> <p>УК-5.2. Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий</p>	<p>Демонстрирует знания теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов формирования теоретических подходов к организационной культуре в рамках управления организацией; Демонстрирует умения использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов формирования организационной культуры в рамках управления организации. Демонстрирует навык работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями различных культур, методами формирования организационной культуры в рамках управления организацией.</p> <p>Демонстрирует знания концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий Демонстрирует умения понимать характер влияния социокультурных факторов на результат управленческих воздействий Демонстрирует навык использования концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий</p>
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережен	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	Демонстрирует знания о технологиях самоорганизации и саморазвития, управления временем Демонстрирует умения

ие)	способы ее совершенствования на основе самооценки	временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки, оценивать свои ресурсы и их пределы. Демонстрирует навыки выстраивания и реализации траектории саморазвития и самореализации, оценки своих ресурсов и их пределов, оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания. Демонстрирует знания: социальной значимости своей будущей профессии, основ и возможностей личностного и профессионального роста, способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки. Демонстрирует умения: понимать социальную значимость своей будущей профессии, применять способы мотивации и самомотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции. Демонстрирует навыки: работы с технологиями профориентации и профопределения, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции
-----	---	--	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. **Компетенция УК-3.** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д2	Организационное поведение
Б3.ГИА1	Государственная итоговая аттестация

2. **Компетенция УК-5.** Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д2	Организационное поведение
Б3.ГИА1	Государственная итоговая аттестация

3. **Компетенция УК-6.** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д2	Организационное поведение
Б2.В.П01	Производственная научно-исследовательская работа
Б3.ГИА1	Государственная итоговая аттестация

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов

Форма промежуточной аттестации – зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 1
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	54	54
Лекции	34	34
лабораторные		
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	3	3
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	54	54
Курсовой проект		
Курсовая работа		

Расчетно-графическое задание		
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	45	45
Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 1 Семестр 1

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Введение в организационное поведение.					
	Предмет, цели и задачи организационного поведения. Система организационного поведения. Теория поведения человека в организации. Подходы к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий личности.	2	1		5
2. Формирование управленческой команды.					
	Типы групп их структура. Стадии развития групп. Групповые нормы. Функции и роли в группах. Основы групповой динамики. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений. Способы формирования управленческой команды. Принципы командообразования. Роли в команде. Классификация ролей М. Белбина. Сотрудничество и конкуренция в команде.	4	2		5
3. Организационная культура.					
	Понятие и структура организационной культуры. Миссия организации. Организационные ценности. Нормы организационного взаимодействия. Управление организационной культурой. Этический кодекс в организации. Организационное поведение в различных национальных культурах. Условия осуществления мультинациональных операций. Управление интернациональной рабочей силой.	4	2		5

	Производительность и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.				
4. Деловые коммуникации в организации.					
	Понятие коммуникации. Коммуникации и их значение для функционирования организации. Процесс коммуникации. Коммуникативные сети. Виды и формы организационного общения. Вербальные и невербальные коммуникации. Особенности делового общения. Деловые переговоры. Мотивация в переговорном процессе. Роль информации в коммуникативном поведении. Каналы информации. Информационные барьеры. Управление информацией. Векторы восприятия информации. Взаимодействие на различных информационных уровнях.	4	2		5
5. Управление трудовым коллективом.					
	Взаимодействие трудового коллектива и руководителя. Цели и формы психологического влияния. Манипуляции и способы противостояния им. Корректные способы психологической самозащиты. Стресс и психологическое консультирование. Критерии эффективного управления коллективом.	4	2		5
6. Мотивация персонала в организации.					
	Понятия мотива и мотивации. Модели и методы стимулирования. Теории подкрепления. Содержательные теории. Процессуальные теории. Современные теории мотивации. Индивидуальные представления, ценности, поступки при работе в коллективе. Факторы, определяющие результативность деятельности работника в организации.	4	2		5
7. Конфликты в организации.					
	Определение конфликта. Функции конфликта. Типы и виды конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Стратегии поведения в конфликтной ситуации по К. Томасу. Предупреждение конфликтов. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликта. Управление конфликтными ситуациями. Способы разрешения конфликтов.	4	2		5
8. Лидерство и руководство.					
	Понятия лидерство и руководство. Авторитет, влияние и власть руководителя. Типология лидерства. Стили руководства по К.Левину. Теория руководства Ф. Фидлера. Эмоциональное лидерство. Эмоциональный интеллект. Стили руководства по Д. Гоулману. Теория самоуправляемого обучения Р. Бояциса. Выявление и формирование лидерских качеств у сотрудников.	4	2		5

9. Организационные изменения и их последствия.					
	Проблемы организационного развития. Изменения в процессе труда. Сопротивление переменам. Успешное осуществление изменений. Классификация инноваций. Внедрение инноваций. Факторы риска реализации инноваций.	4	2		5
	ВСЕГО	34	17		45

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 1				
1.	Введение в организационное поведение	Определение объекта, предмета, целей и задач организационного поведения. Обсуждение основополагающей теории поведения человека в организации	1	4
2.	Формирование управленческой команды	Рассмотрение принципов и способов формирования команды. Рассмотрение особенностей групповой динамики. Обсуждение сотрудничества и конкуренции в команде	2	4
3.	Организационная культура	Рассмотрение организационных норм, принятых в коллективе. Рассмотрение на литературных и жизненных примерах последствий изменений в организационной культуре. Проведение сравнительного анализа организационного поведения в различных национальных культурах	2	4
4.	Деловые коммуникации в организации	Рассмотрение коммуникаций и их значение для функционирования организации. Разбор коммуникативных барьеров. Обсуждение механизмов управления информацией	2	4
5.	Управление трудовым	Разбор типовых систем управления коллективом.	2	4

	коллективом		Составление типового социально-психологического портрета коллектива. Разбор способов группового давления на членов коллектива и их реакции на это. Обсуждение типов социальных санкций, применяемых в коллективе к его членам		
6.	Мотивация персонала в организации		Проведение дискуссии по поводу границ толерантности и ксенофобии работников с учетом краха идеи мультикультуризма. Рассмотрение традиционных и нетрадиционных методов мотивации. Обсуждение видов вознаграждения	2	4
7.	Конфликты в организации		Проведение самотестирования по оценке своих организаторских и коммуникативных способностей. Разбор методов психологической мобилизации работника	2	4
8.	Лидерство и руководство		Разбор методов профессиональной самоподготовки (самообразования и самовоспитания) и самореализации (самовыражения и самоутверждения) личности. Освоение приемов профессионально-делового самоанализа специалиста	2	4
9.	Организационные изменения и их последствия		Обсуждение проблем организационного развития. Рассмотрение организационных изменений и эффекта внедрения инноваций. Разбор кейса конкретной кризисной управленческой ситуации и принятие решения по ее преодолению. Разбор технологий взаимодействия руководителя и лидера в коллективе	2	2
ВСЕГО:				17	34

4.3. Содержание лабораторных занятий
не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы
не предусмотрено учебным планом.

**4.5. Содержание расчетно-графического задания,
индивидуальных домашних заданий**
не предусмотрено учебным планом.

**5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы.	Зачет, тестовый контроль, устный опрос
УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи.	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

2. Компетенция УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций.	Зачет, тестовый контроль, устный опрос
УК-5.2. Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий.	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

3. Компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.	Зачет, тестовый контроль, устный опрос
УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Введение в организационное поведение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, цели и задачи организационного поведения. 2. Система организационного поведения. 3. Теория поведения человека в организации. 4. Подходы к объяснению поведения человека в организации. 5. Подход, основанный на психоанализе. 6. Бихевиористский подход. 7. Школа гуманистической психологии. 8. Практическое значение основных положений теорий личности.
2	Формирование управленческой команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Типы групп их структура. 2. Стадии развития групп. Групповые нормы. 3. Функции и роли в группах. 4. Основы групповой динамики. 5. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений. 6. Способы формирования управленческой команды. 7. Принципы командообразования. 8. Роли в команде. Классификация ролей М. Белбина. 9. Сотрудничество и конкуренция в команде.
3	Организационная культура	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и структура организационной культуры. 2. Миссия организации. Организационные ценности. 3. Нормы организационного взаимодействия. 4. Управление организационной культурой. 5. Этический кодекс в организации. 6. Организационное поведение в различных национальных культурах. 7. Условия осуществления мультинациональных операций. 8. Управление интернациональной рабочей силой. 9. Производительность и культурные возможности.

		10. Коммуникации между представителями различных культур.
4	Деловые коммуникации в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие коммуникации. Коммуникации и их значение для функционирования организации. 2. Процесс коммуникации. Коммуникативные сети. 3. Виды и формы организационного общения. 4. Вербальные и невербальные коммуникации. 5. Особенности делового общения. Деловые переговоры. 6. Мотивация в переговорном процессе. 7. Роль информации в коммуникативном поведении. Каналы информации. 8. Информационные барьеры. Управление информацией. 9. Взаимодействие на различных информационных уровнях.
5	Управление трудовым коллективом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимодействие трудового коллектива и руководителя. 2. Цели и формы психологического влияния. 3. Манипуляции и способы противостояния им. 4. Корректные способы психологической самозащиты. 5. Стресс и психологическое консультирование. 6. Критерии эффективного управления коллективом.
6	Мотивация персонала в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия мотива и мотивации. 2. Модели и методы стимулирования. 3. Теории подкрепления. 4. Содержательные теории мотивации. 5. Процессуальные теории мотивации. 6. Современные теории мотивации. 7. Индивидуальные представления, ценности, поступки при работе в коллективе. 8. Факторы, определяющие результативность деятельности работника в организации.
7	Конфликты в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение конфликта. Функции конфликта. 2. Типы и виды конфликтов. 3. Причины конфликтов. 4. Типы конфликтных личностей. 5. Стратегии поведения в конфликтной ситуации по К.Томасу. 6. Предупреждение конфликтов. 7. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликта. 8. Управление конфликтными ситуациями. 9. Способы разрешения конфликтов.
8	Лидерство и руководство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия лидерство и руководство. 2. Авторитет, влияние и власть руководителя. 3. Типология лидерства. 4. Стили руководства по К.Левину. 5. Теория руководства Ф. Фидлера. 6. Эмоциональное лидерство. Эмоциональный интеллект.

		7. Стили руководства по Д. Гоулману. 8. Теория самоуправляемого обучения Р. Бояциса. 9. Выявление и формирование лидерских качеств у сотрудников.
9	Организационные изменения и их последствия	1. Проблемы организационного развития. 2. Изменения в процессе труда. 3. Сопротивление переменам. 4. Успешное осуществление изменений. 5. Классификация инноваций. 6. Внедрение инноваций. 7. Факторы риска реализации инноваций.

**5.2.2. Перечень контрольных материалов
для защиты курсового проекта/ курсовой работы
не предусмотрено учебным планом.**

**5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего
контроля в семестре**

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 50 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

Примерные варианты тестовых заданий

1. К какому классу дисциплин можно отнести «Организационное поведение»?

- 1) к фундаментальным;
- 2) к теоретическим;
- 3) к практическим;
- 4) к эзотерическим.

Эталон ответа: 3) к практическим.

2. Если в организации преобладает «индивидуализм», то:

- 1) сотрудники ожидают, что предприятие будет защищать их интересы;
- 2) сотрудники не желают вмешательства организации в личную жизнь;
- 3) в ней поощряется инициатива;
- 4) в ней высокая сплоченность.

Эталон ответа: 1) сотрудники ожидают, что предприятие будет защищать их интересы.

3. Какой тип структур НЕ присущ коллективу?

- 1) структура деловых отношений;
- 2) пространственная структура;
- 3) структура межличностных отношений;
- 4) структура неформальных отношений.

Эталон ответа: 2) пространственная структура.

4. Для какой стадии развития организации ведущим приоритетом в поведении является следование установленными нормам и правилам, соблюдение дисциплины?

- 1) формирование;
- 2) рост;
- 3) стабилизация;
- 4) кризис.

Эталон ответа: 3) стабилизация.

5. Какие из перечисленных принципов управления поведением относятся к школе научного управления?

- 1) принцип единоначалия;
- 2) учет человеческого фактора;
- 3) четкое разделение функций управления;
- 4) формирование благоприятного психологического климата.

Эталон ответа: 3) четкое разделение функций управления.

6. Какие из перечисленных вопросов относятся к уровню индивидуального поведения?

- 1) способности работников;
- 2) формирование команды;
- 3) управление инновациями;
- 4) типы личности; (верно)
- 5) поведенческий маркетинг.

Эталон ответа: 1) способности работников.

7. Какой тип межличностных отношений способствует укреплению коллектива?

- 1) клиентизм;
- 2) психологическая совместимость;
- 3) nepoтизм;
- 4) фаворитизм.

Эталон ответа: 2) психологическая совместимость;

8. Приспособительная реакция работника на групповое давление называется:

- 1) конформизмом;
- 2) негативизмом;
- 3) индивидуализмом;
- 4) коллективизмом.

Эталон ответа: 1) конформизмом.

9. Социометрическая техника для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, разработана:

- 1) Дж. Морено;
- 2) В. Парето;
- 3) О. Контом;
- 4) П. Сорокиным.

Эталон ответа: 1) Дж. Морено.

10. Социологическая процедура, применяемая для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, называется:

- 1) опрос;
- 2) социометрия;
- 3) интервью;
- 4) анкетирование.

Эталон ответа: 2) социометрия.

11. Социометрическая процедура позволяет измерить:

- 1) авторитет лидера;
- 2) производительность труда;
- 3) затраты рабочего времени;
- 4) количество выпускаемой продукции.

Эталон ответа: 1) авторитет лидера.

12. Несущественным признаком коллектива является:

- 1) наличие общей цели;
- 2) наличие профессиональных групп;
- 3) наличие организационной культуры;
- 4) отождествление себя с группой;

Эталон ответа: 2) наличие профессиональных групп.

13. Какие факторы мешают стабилизации коллектива?

- 1) сработанность;
- 2) кооперация;
- 3) психологическая совместимость;
- 4) конкуренция.

Эталон ответа: 4) конкуренция.

14. Не является позитивной стороной нормативной регуляции поведения членов группы:

- 1) стандартизация моделей поведения;
- 2) обеспечение комфортности;
- 3) потеря индивидуальности;
- 4) информирование о нормах поведения.

Эталон ответа: 3) потеря индивидуальности.

15. Устойчивая система внутренних связей группы, проявляющаяся в эмоциональном настрое, общественном мнении и результатах деятельности – это

- 1) ценности;
- 2) убеждения;
- 3) психологический климат;
- 4) организационная культура;

Эталон ответа: 3) психологический климат.

16. Изменения в поведении и состоянии получателя информации в коммуникационном процессе – это:

- 1) информационное сообщение;
- 2) канал передачи информации;
- 3) результат (эффект) коммуникационного воздействия;
- 4) обратная связь в коммуникации.

Эталон ответа: 3) результат (эффект) коммуникационного воздействия.

17. Способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности, совокупность приемов, направленных на определение или преобразование социального объекта, достижение заданного результата, особенностью которого является алгоритмизация деятельности:

- 1) социальные инновации;
 - 2) социальное прогнозирование;
 - 3) социальные технологии;
 - 4) социальная инженерия;
- Эталон ответа: 3) социальные технологии.

18. В основе психоаналитической трактовки природы лидерства лежат взгляды:

- 1) О. Конта;
 - 2) З. Фрейда;
 - 3) Ф. Аквинского;
 - 4) Н. Макиавелли.
- Эталон ответа: 2) З. Фрейд.

19. В ситуационной концепции лидерства главным считается:

- 1) востребованность конкретных качеств личности;
 - 2) обоснованность личностных интересов;
 - 3) развитость умственных способностей;
 - 4) развитость системы социальных взаимодействий.
- Эталон ответа: 1) востребованность конкретных качеств личности.

20. Характерными чертами административно-командной парадигмы управления являются:

- 1) четкая регламентация обязанностей руководителей и работников;
- 2) установление хороших межличностных отношений в коллективе и обществе;
- 3) соблюдение принципов единоначалия и централизации власти;
- 4) забота о социальном самочувствии коллектива и общества.

Эталон ответа: 1) четкая регламентация обязанностей руководителей и работников; 3) соблюдение принципов единоначалия и централизации власти.

21. Игорь Ансофф в своей известном труде «Стратегическое управление» так оценивает характер изменений в области управления за последние 100 лет: события, требующие реакции управленца, стали непривычными, совершенно новыми и неожиданными; темп происходящих изменений стал превышать стандартную реакцию фирмы; предсказуемость событий стала минимальной. В связи с этим, как должен относиться руководитель к управленческим проблемам?

- 1) реагирование на проблему после ее обнаружения;
- 2) предвидеть и упреждать появление проблемы;
- 3) пережить проблему в надежде, что она сама «рассосется»;
- 4) творчески подходить к разрешению проблемы.

Эталон ответа: 2) предвидеть и упреждать появление проблемы.

22. Влияние, направленное на стабилизацию некоторого бизнес-процесса, уместней называть:

- 1) руководством;
- 2) организовыванием;
- 3) регулированием;
- 4) управлением.

Эталон ответа: 3) регулированием.

23. А.А. Богданов – основатель, широко используемого в управлении системного подхода, назвал обоснованную им всеобщую организационную науку:

- 1) орнитологией;
- 2) танатологией;
- 3) тектологией;
- 4) тектоникой.

Эталон ответа: 3) тектологией.

24. Какое правило характерно для демократического стиля управления?

- 1) «Один за всех, все за одного»;
- 2) «Каждый за себя, один Бог за всех»;
- 3) «Принятие решения коллективное, а ответственность персональная»;
- 4) «У победы много отцов, а поражение всегда сирота».

Эталон ответа: 1) «Один за всех, все за одного»;

25. В условиях, когда группа не способна и не желает выполнять производственные задачи эффективным стилем лидерства является:

- 1) демократический;
- 2) либеральный;
- 3) авторитарный.

Эталон ответа: 3) авторитарный.

26. Какие преимущества характерны для коллективного принятия решений (по сравнению с индивидуальным принятием решения)?

- 1) повышается удовлетворенность работой;
- 2) уменьшается время принятия решения;
- 3) увеличивается разнообразие рассматриваемых альтернатив.
- 4) не требуется специальное помещение для работы.

Эталон ответа: 3) увеличивается разнообразие рассматриваемых альтернатив.

27. Какой стиль руководства является самым стрессовым?

- 1) авторитарный;
- 2) демократический;
- 3) либеральный.

Эталон ответа: 1) авторитарный.

28. Какие виды инноваций относятся к социальным?

- 1) введение аккордной оплаты труда;
- 2) строительство зоны отдыха для работников;

- 3) диспансеризация работников;
- 4) освоение выпуска новой продукции.

Эталон ответа: 2) строительство зоны отдыха для работников.

29. Какими способами нельзя преодолевать сопротивление инновациям в коллективе?

- 1) убеждением не согласных;
- 2) увольнением не согласных;
- 3) привлечением не согласных к реализации инновации;
- 4) априорным информированием не согласных.

Эталон ответа: 2) увольнением не согласных.

30. Конфликтная ситуация – это

- 1) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- 2) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта;
- 3) столкновение равных по силе, но противоположных по направлению интересов, мотивов поведение.

Эталон ответа: 2) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

31. Инцидент – это

- 1) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта;
- 2) внешнее согласие с мнением группы при внутреннем несогласии;
- 3) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Эталон ответа: 1) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

32. Укажите название конфликта, возникновение которого связано с личностными особенностями конфликтующих.

- 1) объективный;
- 2) затяжной;
- 3) субъективный;
- 4) кратковременный;

Эталон ответа: 3) субъективный.

33. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим.

- 1) уклонение;
- 2) конкуренция;
- 3) приспособление;
- 4) сотрудничество;
- 5) эгоизм.

Эталон ответа: 5) эгоизм.

34. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором один из участников конфликта приносит в жертву собственные интересы ради другого.

- 1) альтруизм;

- 2) компромисс;
- 3) уклонение;
- 4) сотрудничество;
- 5) приспособление.

Эталон ответа: 3) уклонение.

35. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором участники конфликта приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

- 1) перемирие;
- 2) уклонение;
- 3) конкуренция;
- 4) компромисс;
- 5) сотрудничество.

Эталон ответа: 5) сотрудничество.

36. Назовите стиль поведения в конфликте, при котором соглашение между участниками конфликта достигается путем взаимных уступок.

- 1) сотрудничество;
- 2) компромисс;
- 3) приспособление;
- 4) конкуренция.

Эталон ответа: 2) компромисс.

37. Внутренние побудительные силы (потребности, интересы, цели, убеждения, идеалы), подталкивающие субъектов к конфликту называются...

- 1) образом конфликтной ситуации;
- 2) предметом конфликта;
- 3) мотивами конфликта;
- 4) позициями конфликтующих сторон.

Эталон ответа: 3) мотивами конфликта.

38. Отображение конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия - это ...

- 1) предмет конфликта
- 2) позиции конфликтующих сторон;
- 3) образ конфликта;

Эталон ответа: 2) позиции конфликтующих сторон.

39. Деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и устранение проблемы.

- 1) принятие соглашения;
- 2) разрешение конфликта;
- 3) уклонен.

Эталон ответа: 2) разрешение конфликта.

40. Автором иерархической теории потребностей является:

- 1) А. Маслоу;
- 2) Д. Макгрегор;
- 3) Ф. Херцберг;

4) Р. Лайкерт.

Эталон ответа: 1) А. Маслоу.

41. Высшей потребностью в пирамиде А. Маслоу считается потребность в ...

- 1) безопасности;
- 2) принадлежности к группе;
- 3) самовыражении;
- 4) престижности.

Эталон ответа: 3) самовыражении.

42. По мнению А. Маслоу, к вторичным (социальным) потребностям не относятся потребности:

- 1) экзистенциальные;
- 2) престижные;
- 3) духовные;
- 4) социальные.

Эталон ответа: 1) экзистенциальные.

43. Автор двухфакторной теории мотивации, рассматривающей факторы, влияющие на удовлетворенность и неудовлетворенность от выполнения рабочих заданий, которая основывается на иерархическом подходе к потребностям человека:

- 1) А. Маслоу;
- 2) Д. Макгрегор;
- 3) Ф. Херцберг;
- 4) Р. Лайкерт.

Эталон ответа: 3) Ф. Херцберг.

44. Потребности более высокого уровня становятся актуальными, если в достаточной мере удовлетворены потребности в:

- 1) самосовершенствовании;
- 2) самоактуализации;
- 3) уважении;
- 4) физиологические.

Эталон ответа: 4) физиологические.

45. Экстраординарная способность, некоторое качество индивида, выделяющее его среди остальных, называется –

- 1) бюрократизм;
- 2) святость;
- 3) харизма;
- 4) воля.

Эталон ответа: 3) харизма.

46. Целенаправленно созданная или стихийно возникшая форма отражения объекта в сознании людей, «визитная карточка», создаваемая личностью для других, образ, ориентированный и предполагающий возможную реакцию у окружающих:

- 1) харизма;
- 2) имидж;

3) архетип;

4) персона.

Эталон ответа: 2) имидж.

47. Неспособность выдержать собственную индивидуальность, уникальность и ответственность перед миром, что является основным мотивом поведения, Э. Фромм назвал:

1) испытание свободой;

2) страх перед свободой;

3) свободой;

4) бегством от свободы;

Эталон ответа: 4) бегством от свободы.

48. Теорию черт лидера, доминировавшую в 1940-х годах, именуют:

1) теорией «великих людей»

2) теорией «высшего общества»

3) теорией «элит»

4) теорией «авторитета»

Эталон ответа: 1) теорией «великих людей».

49. Сильные личностные характеристики лидера не включают:

1) ограниченностью взглядов;

2) интеллект;

3) трудолюбие;

4) честность.

Эталон ответа: 1) ограниченностью взглядов.

50. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

1) Альберт Бандура;

2) Элтон Мэйо;

3) Джордж Келли.

Эталон ответа: 2) Элтон Мэйо.

5.4 Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание основ работы в команде, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды, методов кооперации в командной работе
	Знание основ теорий лидерства и власти в организациях; сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства
	Знание теоретических концепций, типологий и моделей различных

	культур, методов формирования теоретических подходов к организационной культуре в рамках управления организацией
	Знание концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий
	Знание о технологиях самоорганизации и саморазвития, управления временем
	Знание социальной значимости своей будущей профессии, основ и возможностей личностного и профессионального роста, способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение применять ролевые подходы к командообразованию на практике, реализовать свою роль в команде, организовывать работу в команде, методы кооперации в командной работе
	Умение применять основные положения теорий лидерства и власти, различные стили лидерства для достижения поставленной задачи
	Умение использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов формирования организационной культуры в рамках управления организацией
	Умение понимать характер влияния социокультурных факторов на результат управленческих воздействий
	Умение определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки, оценивать свои ресурсы и их пределы
	Умение понимать социальную значимость своей будущей профессии, применять способы мотивации и самомотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции
Навыки	Владеет навыками взаимодействия в команде, навыки организации работы в команде
	Владеет навыками развития лидерских качеств, применения различных стилей лидерства, технологии мотивации; способность прогнозировать эффективность применения мер по стимулированию команды для достижения поставленной задачи
	Владеет навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями различных культур, методами формирования организационной культуры в рамках управления организацией
	Владеет навыками использования концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий
	Владеет навыками выстраивания и реализации траектории саморазвития и самореализации, оценки своих ресурсов и их пределов, оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
	Владеет навыками работы с технологиями профориентации и профопределения, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание основ работы в команде, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды, методов кооперации в командной работе	Не знает основ работы в команде, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды, методов кооперации в командной работе	Знает основы работы в команде, ролевые подходы к командообразованию, процессы внутренней динамики команды, методы кооперации в командной работе
Знание основ теорий лидерства и власти в организациях; сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства	Не знает основ теорий лидерства и власти в организациях; сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства	Знает основы теорий лидерства и власти в организациях; сущность лидерства, особенности различных стилей лидерства
Знание теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов формирования теоретических подходов к организационной культуре в рамках управления организацией	Не знает теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов формирования теоретических подходов к организационной культуре в рамках управления организацией	Знает теоретические концепции, типологии и модели различных культур, методы формирования теоретических подходов к организационной культуре в рамках управления организацией
Знание концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий	Не знает концепции и модели социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий	Знает концепции и модели социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий
Знание о технологиях самоорганизации и саморазвития, управления временем	Не знает технологии самоорганизации и саморазвития, управления временем	Знает о технологиях самоорганизации и саморазвития, управления временем
Знание социальной значимости своей будущей профессии, основ и возможностей личностного и профессионального роста, способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Не знает социальной значимости своей будущей профессии, основ и возможностей личностного и профессионального роста, способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знает социальную значимость своей будущей профессии, основы и возможности личностного и профессионального роста, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

	деятельности на основе самооценки	
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все – полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение применять ролевые подходы к командообразованию на практике, реализовать свою роль в команде, организовывать работу в команде, методы кооперации в командной работе	Не умеет применять ролевые подходы к командообразованию на практике, реализовать свою роль в команде, организовывать работу в команде, методы кооперации в командной работе или ориентируется крайне слабо	На достаточно приемлемом уровне умеет применять ролевые подходы к командообразованию на практике, реализовать свою роль в команде, организовывать работу в команде, методы кооперации в командной работе
Умение применять основные положения теорий лидерства и власти, различные стили лидерства для достижения поставленной задачи	Не умеет применять основные положения теорий лидерства и власти, различные стили лидерства для достижения поставленной задачи или использует его со значительными ошибками	На достаточно приемлемом уровне умеет применять основные положения теорий лидерства и власти, различные стили лидерства для достижения поставленной задачи
Умение использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов формирования организационной культуры в рамках управления организации	Не умеет использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов	Умеет использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей различных культур, методов формирования организационной культуры в рамках управления организации, хотя возможны и отдельные

	формирования организационной культуры в рамках управления организации или составляет их неграмотно	незначительные ошибки
Умение понимать характер влияния социокультурных факторов на результат управленческих воздействий	Не умеет понимать характер влияния социокультурных факторов на результат управленческих воздействий	В полной мере умеет понимать характер влияния социокультурных факторов на результат управленческих воздействий
Умение определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки, оценивать свои ресурсы и их пределы	Не умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки, оценивать свои ресурсы и их пределы	Умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки, оценивать свои ресурсы и их пределы
Умение понимать социальную значимость своей будущей профессии, применять способы мотивации и самомотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции	Не умеет понимать социальную значимость своей будущей профессии, применять способы мотивации и самомотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции	Умеет понимать социальную значимость своей будущей профессии, применять способы мотивации и самомотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеет навыками взаимодействия в команде, навыки организации работы в команде	Не владеет навыками взаимодействия в команде, навыки организации работы в команде	В полной мере владеет навыками взаимодействия в команде, навыки организации работы в команде
Владеет навыками развития лидерских качеств, применения различных стилей лидерства, технологии мотивации; способность прогнозировать эффективность применения мер по стимулированию команды для достижения поставленной задачи	Не владеет навыками развития лидерских качеств, применения различных стилей лидерства, технологии мотивации;	В полной мере владеет навыками развития лидерских качеств, применения различных стилей лидерства, технологии мотивации; способность прогнозировать эффективность применения мер по

	способность прогнозировать эффективность применения мер по стимулированию команды для достижения поставленной задачи	стимулированию команды для достижения поставленной задачи
Владеет навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями различных культур, методами формирования организационной культуры в рамках управления организацией	Не владеет навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями различных культур, методами формирования организационной культуры в рамках управления организацией	В полной мере владеет навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями различных культур, методами формирования организационной культуры в рамках управления организацией
Владеет навыками использования концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий	Не владеет навыками использования концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий	В полной мере владеет навыками использования концепций и моделей социального взаимодействия на основе учета общего и особенного различных культур и религий
Владеет навыками выстраивания и реализации траектории саморазвития и самореализации, оценки своих ресурсов и их пределов, оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Не владеет навыками выстраивания и реализации траектории саморазвития и самореализации, оценки своих ресурсов и их пределов, оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	В полной мере владеет навыками выстраивания и реализации траектории саморазвития и самореализации, оценки своих ресурсов и их пределов, оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
Владеет навыками работы с технологиями профориентации и профопределения, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции	Не владеет навыками работы с технологиями профориентации и профопределения, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции	В полной мере владеет навыками работы с технологиями профориентации и профопределения, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, к повышению уровня профессиональной компетенции

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Грошев, И.В. Организационная культура: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент»; по экон. специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ, 2013. – 535 с.

2. Гулей, И.А. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие: учеб. пособие для студентов очной и заоч. форм обучения специальности 080505 – Упр. персоналом / И.А. Гулей, О.А.Смоленская, И.В. Шавырина; БГТУ им. В. Г. Шухова. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014. – 160 с.

3. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономических направлениям. Ч.2 / Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, М.Г. Лабаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2017. – 282 с.

4. Оксинайд, К.Э. Организационное поведение: учеб. по специальности – Упр. персоналом / К. Э. Оксинайд. – Москва: КНОРУС, 2013. – 471 с.

5. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е.Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2015. – 581 с.

6. Селезнева, Е.В. Лидерство: учеб. для бакалавров, обучающихся по экон. и гуманитар. направлениям и специальностям / Е. В. Селезнева. – Москва: Юрайт, 2014. – 428 с.

7. Тоцкая, И.В. Организационное поведение: учеб. пособие для студентов заоч. формы обучения с применением дистанц. технологий специальности 080505 – Упр. персоналом / И.В. Тоцкая; БГТУ им. В.Г. Шухова. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. – 165 с.

8. Управление человеческими ресурсами: учеб. для бакалавров / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т; ред.: И.А. Максимцев, Н.А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 525 с.

10. Чижова, Е.Н. Организационная культура: учеб. пособие для иностр. студентов, изучающих экон. науки / Е.Н. Чижова, З.В. Столярова; БГТУ им. В.Г. Шухова. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. – 71 с.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. Административно-управленческий портал. Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии: www.aup.ru.

2. ВЦИОМ. Официальный сайт: <http://wciom.ru/>.

3. Официальное электронное представительство редакционной коллегии журнала «Общественные науки и современность»: <http://ons2000.chat.ru>.

4. Университетская электронная библиотека In Folio.: www.infoliolib.info/.

5. Учреждение Российской академии наук. Институт социологии РАН. Официальный сайт журнала «Социологические исследования» (СоцИс): <http://www.isras.ru/socis.html>.

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа без изменений утверждена на 2020 / 2021 учебный год.

Протокол № _____ заседания кафедры от «___» _____ 20_ г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Гузаиров В.Ш.

Директор института _____
подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.