

MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Working programme of the discipline

Managerial behavior

Higher education level

Bachelor degree

Area of study / speciality

38.03.01 - Economics

Focus /specialization of the study programme

World Economy

Mode of study

full-time

Nizhny Novgorod

Year of commencement of studies 2025

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Управленческое поведение относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1: Способен ориентироваться в основных теоретических и прикладных аспектах международных финансово-экономических отношений и внешнеэкономической деятельности и учитывать данный фактор при обосновании управленческих решений по разработке направлений развития компании	ПК-1.1: Обосновывает управленческие решения с учетом международных финансово-экономических параметров развития компаний, финансовых институтов и рынков ПК-1.2: Принимает обоснованные управленческие решения на основе анализа эффективности различных вариантов	ПК-1.1: ЗНАТЬ: результаты исследований актуальных проблем управления предприятиями, полученные отечественными и зарубежными исследователями; УМЕТЬ: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных полученных отечественными и зарубежными исследователями, необходимых для обоснования управленческих решений TO KNOW: the results of research on current problems of enterprise management, obtained by domestic and foreign researchers; BE ABLE TO: search for information on a given assignment, collect and analyze data obtained by domestic and foreign researchers necessary to justify management decisions ПК-1.2: ЗНАТЬ: принципы и алгоритм, способы принятия организационно-управленческих решений	Доклад Эссе Кейс-задание	Зачёт: Контрольные вопросы Тест Кейс-задание

		<p><i>УМЕТЬ: находить организационно-управленческие решения в различных ситуациях,</i></p> <p><i>ВЛАДЕТЬ: умением находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность</i></p> <p><i>TO KNOW: principles and algorithm, ways of making organizational and managerial decisions</i></p> <p><i>BE ABLE TO: find organizational and managerial solutions in various situations,</i></p> <p><i>POSSESS: the ability to find organizational and managerial solutions and the willingness to take responsibility for them</i></p>		
<p><i>ПК-2: Способен критически оценивать варианты управленческих решений и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий</i></p>	<p><i>ПК-2.1: Критически оценивает результаты управленческих решений</i></p> <p><i>ПК-2.2: Разрабатывает предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий</i></p>	<p><i>ПК-2.1:</i></p> <p><i>ЗНАТЬ: теоретические основы и методы диагностики организационных изменений и рисков.</i></p> <p><i>УМЕТЬ: критически оценивать принятые решения.</i></p> <p><i>ВЛАДЕТЬ: навыками оценки последствий и российской и мировой практикой оценки рисков при принятии решения</i></p> <p><i>KNOWLEDGE: theoretical foundations and methods for diagnosing organizational changes and risks.</i></p> <p><i>BE ABLE TO: critically evaluate the decisions made.</i></p> <p><i>POSSESS: the skills of assessing the consequences and the Russian and international practice of risk assessment in decision-making</i></p>	<p><i>Доклад</i></p> <p><i>Эссе</i></p> <p><i>Кейс-задание</i></p>	<p><i>Зачёт:</i></p> <p><i>Контрольные вопросы</i></p> <p><i>Тест</i></p> <p><i>Кейс-задание</i></p>

		<p>ПК-2.2:</p> <p>ЗНАТЬ: пути повышения эффективности менеджмента на основе исследований отечественных и зарубежных ученых и практиков;</p> <p>УМЕТЬ: выделять приоритетные направления менеджмента на основе результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями;</p> <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>прогрессивным инструментарием менеджмента, разработанным отечественными и зарубежными исследователями</p> <p>TO KNOW: ways to improve management efficiency based on research by domestic and foreign scientists and practitioners;</p> <p>BE ABLE TO: identify priority areas of management based on the results obtained by domestic and foreign researchers;</p> <p>POSSESS: advanced management tools developed by domestic and foreign researchers</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1

самостоятельная работа	75
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ, [http.](http://)

5. Assessment tools for ongoing monitoring of learning progress and interim certification in the discipline (module)

5.1 Model assignments required for assessment of learning outcomes during the ongoing monitoring of learning progress with the criteria for their assessment:

5.1.1 Model assignments (assessment tool - Report) to assess the development of the competency ПК-1:

1. Понятие «организационного поведения», его структура и теоретические предпосылки изучения.
2. Методы изучения организационного поведения.
3. Взаимосвязь стереотипов «человека работающего» и сегментов организационного поведения.
4. Факторы организационного поведения: люди, организационная структура, технология, внешняя среда.
5. Научающиеся организации: определение, сущность, типы. Специфика организационного поведения в научающихся организациях.
6. Проблема диверсификации рабочей силы в организации: причины и характеристики. Управление диверсификацией в организации.
7. Модели организационного поведения.
8. Ценности и установки личности.

1. Организационная культура: сущность, структура, функции. Сильные и слабые культуры. Доминирующая и субкультура. Стихийная и моделируемая культура. Здоровая и токсичная культура. Адаптивная и фиксированная культура.
2. Методы поддержания организационной культуры.
3. Типы организационных культур: подход К. Камерона и Р. Куинна.
4. Позитивная модель развития отношения работника к организации и ее культуре.
5. Организационные изменения: стадии и этапы.
6. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.
7. Подходы и методы организационного развития.
8. The concept of "organizational behavior", its structure and theoretical background of the study.
9. Methods of studying organizational behavior.
10. Interrelation of stereotypes of "the person working" and segments of organizational behavior.
11. Factors of organizational behavior: people, organizational structure, technology, external environment.
12. Learning organizations: definition, essence, types. Specificity of organizational behavior in learning organizations.
13. The problem of the diversification of labor in the organization: the causes and characteristics. Managing diversification in the organization.
14. Models of organizational behavior.
15. Values and attitudes of the individual.
16. Organizational culture: essence, structure, functions. Strong and weak cultures. Dominant and subculture. Spontaneous and modeled culture. Healthy and toxic culture. Adaptive and fixed culture.
17. Methods of maintaining organizational culture.
18. Types of organizational cultures: the approach of Cameron and R. Quinn.
19. Types of organizational cultures: the approach of Goffee and Jones.
20. A positive model for the development of the worker's attitude to the organization and its culture.
21. Organizational changes: stages and stages.
22. The influence of national culture on the characteristics of organizational behavior.
23. Approaches and methods of organizational development.

5.1.2 Model assignments (assessment tool - Report) to assess the development of the competency ПК-2:

1. Группа: причины возникновения, признаки, этапы формирования, типы
2. Роль, статус в группе. Сплоченность группы.
3. Традиционные и современные подходы к трудовой мотивации сотрудников.
4. Проектирование рабочего места как одно из направлений трудовой мотивации сотрудников.
5. Мотивация и стимулирование. Мотивационные типы. Формирование стимулирующей политики.

6. Современные и традиционные подходы к мотивации персонала
7. Внутриличностный конфликт.
8. Межличностный конфликт: источники, стратегии разрешения, возможности анализа.
9. Межгрупповой конфликт.
10. Стресс на рабочем месте: определение, причины, последствия, способы преодоления.
11. Базовые и новые теории лидерства.
12. Принятие управленческого решения: стадии, модели, стили.
13. Принятие управленческого решения: способы реализации управленческих решений, контроль и оценка выполнения управленческого решения.
14. Восходящие, нисходящие и горизонтальные коммуникации в организации.
15. Коммуникативные помехи и барьеры. Методы их преодоления. Типы, преимущества и недостатки «виноградной лозы».

1. Group: causes of occurrence, signs, stages of formation, types
2. Role, status in the group. The unity of the group.
3. Traditional and modern approaches to employee motivation.
4. Designing the workplace as one of the areas of employee motivation.
5. Motivation and incentives. Motivational types. Formation of an incentive policy.
6. Modern and traditional approaches to staff motivation
7. Intrapersonal conflict.
8. Interpersonal conflict: sources, resolution strategies, analysis capabilities.
9. Intergroup conflict.
10. Stress in the workplace: definition, causes, consequences, ways to overcome.
11. Basic and new theories of leadership.
12. Adoption of managerial decision: stages, models, styles.

1. Adoption of management decision: ways to implement management decisions, control and evaluate the implementation of management decisions.

1. Ascending, descending and horizontal communications in the organization.

1. How is the typical large corporation of today is organized in contrast to how that same organization was probably organized in 1970s?

1. Communicative hindrances and barriers. Methods for overcoming them. Types, advantages and disadvantages of "grapevine".

Assessment criteria (assessment tool — Report)

Grade	Assessment criteria
pass	Студент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения. The student has knowledge of the required minimum of theoretical material, is able to answer at least 50% of the assigned tasks, but is unable to present his position in a reasoned manner, does not see alternative solutions to the problem situation, and cannot consistently state the essence of the solution.
fail	Студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

5.1.3 Model assignments (assessment tool - Essay) to assess the development of the competency ПК-1:

1. Поведение – это зеркало, в котором каждый демонстрирует свой образ (И. Гете);
2. Вы можете забрать мои фабрики, сжечь мои здания, но оставьте мне моих людей, и я все восстановлю (Г. Форд);
3. Главное воздействие на производительность труда оказывают не условия труда сами по себе, а внимание к персоналу (Т. Питерс);
4. Ставя на первое место людей, вы никогда не совершите ошибки даже в вопросе делания денег (М. Маркс, компания Marx & Spencer);
5. Люди, продукция, деньги – ключевые элементы бизнеса. Но люди – самое важное. Самая главная проблема руководителя – проблема отношений с людьми (из инструкции для менеджеров фирмы Toyota Motors Corporation).
6. Стил управления известного Вам руководителя. Какие Вы можете дать рекомендации по его совершенствованию?
7. Партнерство в современной организации: проблемы и перспективы
8. «Мой секрет успеха заключается в умении понять точку зрения другого человека и смотреть на вещи и с его, и со своей точек зрения» (Г. Форд)
1. Создать трудоспособный коллектив единомышленников и энтузиастов несравненно труднее, чем построить самый хороший самолет (С. Ильюшин)
1. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки

Behavior is a mirror in which everyone demonstrates his image (J. Goethe);

You can take away my factories, burn down my buildings, but leave me my people, and I will rebuild everything (G. Ford);

The main impact on labor productivity is not the working conditions themselves, but attention to staff (T. Peters);

Putting people first, you will never make a mistake, even when it comes to making money (M. Marx, Marx & Spencer);

People, products, and money are key elements of a business. But people are the most important thing. The most important problem of a manager is the problem of relationships with people (from the instructions for managers of Toyota Motors Corporation).

The management style of the manager you know. What recommendations can you give for improving it?

Partnership in a modern organization: problems and prospects

"My secret to success lies in being able to understand another person's point of view and look at things from both his and my own points of view" (G. Ford)

It is incomparably more difficult to create an able-bodied team of like-minded people and enthusiasts than to build the best aircraft. Ilyushin)

Group cohesion: advantages and disadvantages

5.1.4 Model assignments (assessment tool - Essay) to assess the development of the competency ПК-2:

1. Поведение – это зеркало, в котором каждый демонстрирует свой образ (И. Гете);
2. Вы можете забрать мои фабрики, сжечь мои здания, но оставьте мне моих людей, и я все восстановлю (Г. Форд);
3. Главное воздействие на производительность труда оказывают не условия труда сами по себе, а внимание к персоналу (Т. Питерс);
4. Ставя на первое место людей, вы никогда не совершите ошибки даже в вопросе делания денег (М. Маркс, компания Marx & Spencer);
5. Люди, продукция, деньги – ключевые элементы бизнеса. Но люди – самое важное. Самая главная проблема руководителя – проблема отношений с людьми (из инструкции для менеджеров фирмы Toyota Motors Corporation).
6. Стиль управления известного Вам руководителя. Какие Вы можете дать рекомендации по его совершенствованию?
7. Партнерство в современной организации: проблемы и перспективы
8. «Мой секрет успеха заключается в умении понять точку зрения другого человека и смотреть на вещи и с его, и со своей точек зрения» (Г. Форд)
1. Создать трудоспособный коллектив единомышленников и энтузиастов несравненно труднее, чем построить самый хороший самолет (С. Ильюшин)
1. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки

Behavior is a mirror in which everyone demonstrates his image (J. Goethe);

You can take away my factories, burn down my buildings, but leave me my people, and I will rebuild everything (G. Ford);

The main impact on labor productivity is not the working conditions themselves, but attention to staff (T. Peters);

Putting people first, you will never make a mistake, even when it comes to making money (M. Marx, Marx & Spencer);

People, products, and money are key elements of a business. But people are the most important thing. The most important problem of a manager is the problem of relationships with people (from the instructions for managers of Toyota Motors Corporation).

The management style of the manager you know. What recommendations can you give for improving it?

Partnership in a modern organization: problems and prospects

"My secret to success lies in being able to understand another person's point of view and look at things from both his and my own points of view" (G. Ford)

It is incomparably more difficult to create an able-bodied team of like-minded people and enthusiasts than to build the best aircraft. Ilyushin)

Group cohesion: advantages and disadvantages

Assessment criteria (assessment tool — Essay)

Grade	Assessment criteria
pass	Студент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения. The student has knowledge of the required minimum of theoretical material, is able to answer at least 50% of the assigned tasks, but is unable to present his position in a reasoned manner, does not see alternative solutions to the problem situation, and cannot consistently state the essence of the solution.
fail	Студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения. The student does not have the knowledge of the required amount of theoretical material, is able to answer less than 50% of the tasks assigned, is unable to present his position in a reasoned manner, does not see alternative solutions to the problem situation, cannot consistently state the essence of the solution.

5.1.5 Model assignments (assessment tool - Case task) to assess the development of the competency ПК-1:

Раскрыть способность кооперироваться с коллегами для достижения общих целей

1. Представьте себе две ситуации:
 - когда вы проводили процесс социализации другого человека;
 - когда проводился процесс вашей социализации. Опишите каждую из ситуаций.
2. Вместе со всей группой сравните стратегии, использовавшиеся в этих ситуациях, ответив на следующие вопросы:
 1. С помощью каких стратегий проводился процесс социализации участников? Какие модели вы видите?
 1. Какие стратегии использовали участники, когда они сами проводили процесс социализации других людей? Какие модели вы видите?
 1. Какие чувства вы испытывали при реализации каждой из этих стратегий?
 1. В каких случаях вы сталкивались с ролевым конфликтом, ролевой неопределенностью?
 1. В каких случаях вы испытывали стресс?
 2. Какие стратегии были эффективны и почему?
 1. Какие стратегии связаны с ролевым конфликтом? ролевой неопределенностью? стрессом?

To develop the ability to cooperate with colleagues to achieve common goals

Imagine two situations:

when did you carry out the process of socializing another person;

when the process of your socialization was carried out. Describe each of the situations.

Together with the whole group, compare the strategies used in these situations by answering the following questions:

What strategies were used to carry out the process of socialization of participants? What models do you see?

What strategies did the participants use when they themselves carried out the process of socializing other people? What models do you see?

How did you feel when implementing each of these strategies?

In what cases have you encountered role conflict, role uncertainty?

When have you been stressed?

Which strategies were effective and why?

What strategies are associated with role conflict? role uncertainty? stress?

5.1.6 Model assignments (assessment tool - Case task) to assess the development of the competency ПК-2:

Опишите свою учебную группу с точки зрения теории формальных и неформальных групп:

- На основе чего сложились неформальные группы?
- Есть ли между ними противостояние или, наоборот, группы готовы объединяться и сотрудничать? Если да, то по какому поводу?
- Влияет ли руководство/преподаватель/староста группы на деятельность людей через неформальные группы или неформальных лидеров?
- Создаются ли в рамках учебной группы формальные группы, например рабочие, для решения каких-то конкретных задач?

Describe your study group in terms of formal and informal group theory.:

What are the informal groups based on?

Is there a confrontation between them, or, on the contrary, are the groups ready to unite and cooperate? If so, what is the reason?

Does the leadership/teacher/group leader influence people's activities through informal groups or informal leaders?

Are formal groups, such as working groups, created within the study group to solve specific tasks?

Assessment criteria (assessment tool — Case task)

Grade	Assessment criteria
pass	ент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения. The student has knowledge of the required minimum of theoretical material, is able to answer at least 50% of the assigned tasks, but is unable to present his position in a reasoned manner, does not see alternative solutions to the problem situation, and cannot consistently state the essence of the solution.
fail	Студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения. The student does not have the knowledge of the required amount of theoretical material, is able to answer less than 50% of the tasks assigned, is unable to present his position in a reasoned manner, does not see alternative solutions to the problem situation, cannot consistently state the essence of the solution.

5.2. Description of scales for assessing learning outcomes in the discipline during interim certification

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Scale of assessment for interim certification

Grade		Assessment criteria
pass		All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have

	outstanding	been developed at a level no lower than "outstanding", the knowledge and skills for the relevant competencies have been demonstrated at a level higher than the one set out in the programme.
	excellent	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "excellent",
	very good	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "very good",
	good	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "good",
	satisfactory	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "satisfactory", with at least one competency developed at the "satisfactory" level.
fail	unsatisfactory	At least one competency has been developed at the "unsatisfactory" level.
	poor	At least one competency has been developed at the "poor" level.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Балабанова Евгения Сергеевна. Организационное поведение : Учебник / Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 592 с. - (Высшее образование). - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-018939-0. - ISBN 978-5-16-108127-3.,
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875103&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Голубкова О. А. Организационное поведение : учебник и практикум / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 178 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09014-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848470&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

а) основная литература:

1. Carolina Machado Organizational Behaviour and Human Resource Management (2019)
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-66864-2>
2. Управленческое поведение (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5291>),

б) дополнительная литература:

1. Helmy H. Baligh Organization Structures: Theory and Design, Analysis and Prescription (2006)
<https://link.springer.com/book/10.1007/0-387-28317-X>

2. Richard M. Burton, DortheDøjbakHåkonsson, Bo Eriksen Organization Design (2006)
<https://link.springer.com/book/10.1007/0-387-34173-0>
3. Ásthildur Elva Bernhardsdóttir Crisis-Related Decision-Making and the Influence of Culture on the Behavior of Decision Makers (2015) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-20714-8>
4. Jens Hutzschenreuter Management Control in Small and Medium-Sized Enterprises (2009)
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-8349-8395-4>
5. Albert Fleischmann, Werner Schmidt Subject-Oriented Business Process Management (2012)
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-642-32392-8>
6. Min Zhu Business, Economics, Financial Sciences, and Management (2012)
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-642-27966-9>
7. S.R. de Silva Human Resource Management, Industrial Relations and Achieving Management Objectives (1998) <http://lib.mylibrary.com/Open.aspx?id=4020>
8. Ina Ehnert Sustainable Human Resource Management(2009)
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-7908-2188-8>
9. Maike Andresen, Christian Nowak Human Resource Management Practices (2015)
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-08186-1>
10. Helen Shipton, PawanBudhwar Human Resource Management, Innovation and Performance (2016) <https://link.springer.com/book/10.1057/9781137465191>
11. Matthias Zeuch Handbook of Human Resources Management (2016)
<https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-662-44152-7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. The official web site of Federal State Statistics Service –
URL:http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/en/main/
2. The official web site of Government of Russian Federation – URL: <http://government.ru/en/>
3. The official web site of Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) –
URL: <http://www.oecd.org/>
4. The official web site of the Central Bank of Russian Federation –
URL: <http://www.cbr.ru/eng/>
5. The official web site of the International Monetary Fund – URL: <http://www.imf.org/>
6. The official web site of the Ministry of Finance – URL: <http://old.minfin.ru/en/>
7. The official web site of the UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) –
URL: <http://www.unctad.org/>
8. The official web site of the World Trade Organization – URL: <http://www.wto.org/>
9. The official web site of World Bank – URL: <http://www.worldbank.org/>
10. MS Windows 7 (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47276400),
11. Microsoft Office 2007 Профессиональный + (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47729513),
12. Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, №1096-160712-081443-850-73)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими

средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.01 - Economics.

Авторы: Ерушкина Лилия Владимировна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Горбунова Мария Лавровна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.24, протокол № 5.