

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:14:13
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfc392f7224a676a271b2


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

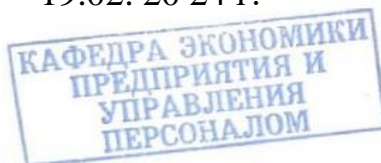
Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой


_____ А.А.Бакунов
(подпись)

19.02. 20 24 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б.1В.02 ТИПОЛОГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В БИЗНЕСЕ

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Разработчик

Профессор
(должность)



Л.И.Донец

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от 19.02.2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
«ТИПОЛОГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В БИЗНЕСЕ»
(наименование учебной дисциплины)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины Типология поведения в бизнесе

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики*	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тема 1. Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса	2
			Тема 2 Социальные роли и ролевое поведение	2
			Тема 3. Типологизация личности	2
			Тема 5. Теоретико-методологические основы типоповедения	2
			Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность	2
3	ПК-7.	Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	Тема 4. Теоретико-методологические основы типоповедения	2
			Тема 5. Теоретико-методологические основы типоповедения	2
			Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность	2

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики*	Наименование оценочного средства
	УК-3	Знание сущности и содержания понятий «индивид», «личность», «индивидуальность»; основные составляющие компоненты структуры личности; Формы и механизмы социализации личности; концепции человеческого поведения.	Тема 1. Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса	Экспресс-опрос по теме. Тестирование. Устный опрос и обсуждение сообщений

		<p>Умение выявлять особенности проблемы самоопределения людей в бизнесе; регулировать поведение в зависимости от социальной роли;</p> <p>Владение методами оценки особенностей индивидуального поведения в бизнесе; ролевых отношений и ролевого поведения в организации;</p>	<p>Тема 2 Социальные роли студентов. Эссе</p> <p>и ролевое поведение</p> <p>Тема 3. Типологизация личности</p> <p>Тема 5. Теоретико-методологические основы типоведения</p> <p>Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность</p> <p>Тема 5. Теоретико-методологические основы типоведения</p> <p>Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность</p> <p>Тема 2 Социальные роли и ролевое поведение</p> <p>Тема 3. Типологизация личности</p> <p>Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность</p>	
6	ПК-7	<p>Знание типов поведения людей в бизнесе;</p> <p>Умение принимать управленческие решения в зависимости от типа поведения личности</p> <p>Владение методическим инструментарием для определения психологического профиля личности</p>	<p>Тема 2 Социальные роли и ролевое поведение</p> <p>Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность</p>	<p>Тестирование. Устный опрос и обсуждение сообщений студентов. Кейс-задача</p>

Таблица 3. – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу устный ответ

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
3	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и

	событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу контрольной работы

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
<i>Контрольная работа № 1 – Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса</i>	
9-10	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с полным описанием обоснования этих связей
6-8	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с частичным описанием обоснования этих связей
3-5	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации на уровне визуализации, без описания..
1-2	Общее представление на уровне визуализации связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации
<i>Контрольная работа №2 Типы личности в контексте её самоопределения</i>	
10-12	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с полным описанием обоснования этих связей; обосновано выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации
8-11	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с частичным описанием обоснования этих связей; обосновано выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации
4-7	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации на уровне визуализации, без описания; выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации носит декларативный характер
1-3	Общее представление на уровне визуализации связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации; нет обоснования выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу тесты

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
------------------------------------	---------------------

13-15	Тест решен на 90-100%, в представленном решении обоснованно получен правильный ответ
9-12	Тест решен на 75-89%, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу
6-8	Тест решен частично : 60-74%, допущены вычислительные ошибки, приведшая к неверному ответу
3-5	Тест решен частично : 45-59%, допущены вычислительные ошибки, приведшие к неверному ответу
1-2	Тест решен частично не менее 20%, допущены вычислительные ошибки, приведшие к неверному ответу
0	Тест решен менее 20%, допущены вычислительные ошибки, приведшие к неверному ответу

Таблица 6 - Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения управленческих задач по темам «Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса» и «Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность».	Комплект контрольных заданий
2	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3	Собеседование (устный или письменный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей учебной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе
	Ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью	Социальные роли и ролевое

	решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	поведение
--	--	-----------

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения учебной дисциплины «Типология поведения в бизнесе» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- устный опрос;
- тестирование по смысловым модулям;
- контрольная работа по дисциплине

Таблица 7 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Текущее тестирование и самостоятельная работа, балл							Сумма, балл
Смысловой модуль N 1				Смысловой модуль N 2			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	100
15	15	20	10	15	15	10	

Примечание :T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7 – – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 8 - Система начисления баллов

№	Виды работ	Баллы
1	Устный опрос по теме (темы 1--6)	18
3	Тестирование по смысловым модулям	30
4	Контрольная работа по теме 1	10
5	Контрольная работа по теме 3	12
6.	Кейс-задачи по теме 6	10
<i>Дополнительно:</i>		
1	Подготовка научных публикаций	10
2	Участие в конкурсах научных студенческих работ по направлению подготовки, научных конференциях и т.д. с занятием призовых мест	10

Таблица 9 - Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
60-100	«Зачтено»	Правильно выполненная работа. Может быть незначительное количество ошибок
0-59	«Не зачтено»	Неудовлетворительно, с возможностью повторной аттестации

Комплект контрольных заданий по учебной дисциплине Типология поведения в бизнесе

1. Контрольное задание №1 .

Разработать ментальную карту, отражающую связи между структурой личности и ее социализацией

2. Контрольное задание №2

Рассмотреть разные подходы к типам проявления самоопределения личности и проанализировать их с точки зрения практического применения. Обосновать выбранный подход по критерию его практической реализации

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению контрольного задания

Контрольная работа предназначена для углубления и расширения знаний по изучаемой дисциплине. Выполненная работа должна быть защищена студентом. Студенты, не выполнившие контрольную работу, к сдаче экзамена не допускаются.

Работа должна быть оформлена в печатном виде, удобна для проверки и хранения.

Она должна показать умение и способности студента самостоятельно искать новую информацию, анализировать и обобщать собранный материал в рамках проводимого исследования.

Контрольная работа выполняется студентом в сроки, предусмотренные учебным планом и графиком учебного процесса.

Типовая структура контрольной работы в общем виде включает: титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы, приложения.

Во введении обосновывается актуальность исследуемой темы в теоретическом и практическом плане, определяется цель и задачи контрольной работы.

В основной части рассматривается содержание темы на основе обобщения правовых и литературных источников и дается анализ современного состояния исследуемого предмета.

Выполняя работу, необходимо продемонстрировать умение правильно, кратко и четко излагать усвоенный материал, выделяя основные положения. Не следует включать материалы, не имеющие прямого отношения к рассматриваемой теме.

В заключении контрольной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы.

Список литературы должен включать не менее 7 источников (расположенных в алфавитном порядке). Причем, приводятся только те источники, которые реально были использованы в процессе написания контрольной работы.

Приложения оформляются по необходимости и могут содержать схемы, таблицы, рисунки (например, бланки деклараций), данные статистики, не вошедшие в контрольную работу.

Требования к оформлению контрольной работы.

Объем контрольной работы – не менее 5 и не более 8 страниц печатного текста.

Контрольная работа оформляется на стандартных листах формата А4 (на одной стороне каждого листа). Поля: верхнее, нижнее - 2 см., левое – 2,5 см., правое - 1,5 см.; шрифт TimesNewRoman, кегль 14, межстрочный интервал одинарный, выравнивание по ширине, расстояние между буквами обычное, абзацный отступ - 1,25 см.

Контрольная работа в большей степени носит теоретический характер, следовательно, важнейшее требование – самостоятельность ее выполнения. Если в процессе рецензирования обнаружится, что это требование не соблюдено, работа положительной оценки не получит и будет возвращена на доработку

Кейс-задачи по учебной дисциплине Типология поведения в бизнесе

Задача 1

В бухгалтерии в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге.

Какой будет модель поведения молодой сотрудницы:

Задача 2

В отдел назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст персонала — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно.

Какой будет модель поведения руководителя:

Задача 3

В коллективе есть сотрудник, считающий себя «душой компании» — он постоянно шутит, рассказывает анекдоты, регулярно уходит на перекуры и зовет половину отдела с собой. Большинству работников такое поведение кажется неуместным — мало того, что шутки балагура далеко не всегда смешные, при этом он еще и отвлекает коллег от работы.

Какой будет модель поведения в этой ситуации сотрудников :

Ролевая игра по учебной дисциплине Типология поведения в бизнесе

Мои социальные роли

Цель игры: осознать участниками богатство социальных связей. Участникам предлагается сформулировать и проранжировать по степени актуальности в собственной жизни свои социальные роли. Обсуждение: ведущий поясняет:

а) в целом студенты относятся к той социальной группе, у которой структура социальных ролей выражена достаточно слабо. Не только молодежь, но и взрослые обычно указывают лишь 7—9 социальных ролей. У студентов, как правило, этот набор, укладывается в классическую триаду: «сын», «товарищ» и «брат». Едва ли надо говорить, что на самом деле у каждого человека десятки социальных ролей, абсолютное большинство которых просто не осознается, и это сказывается негативно на психической жизни субъекта;

б) чем шире, масштабнее социальные связи, тем полнее и психологически здоровее социальная и личная жизнь человека;

в) среди социальных ролей каждого субъекта есть особая группа, которую можно назвать объективно актуальные социальные роли, но которые может не осознавать сам субъект. Если объективно актуальная роль не осознается субъектом, то она провоцирует у него внутренний или внешний конфликт. Для студента объективно актуальными ролями являются:

- сын (дочь) при живых родителях;
- брат (сестра) при наличии братьев или сестер;
- студент;
- друг, товарищ, приятель (поскольку живет не на необитаемом острове).

Для других социальных групп набор объективно актуальных социальных ролей будет, естественно, в чем-то иным;

г) осознание своих социальных связей дает возможность человеку управлять ими, а точнее говоря, актуализировать, сообразуясь с реальными обстоятельствами своей жизни.

Тесты письменные и/или компьютерные по учебной дисциплине Типология поведения в бизнесе

Представленные тесты должны быть полностью выполнены, вариант ответа только один.

1. Что такое самоопределение личности?

- А) класс малых планет, большая полуось которых меньше, чем 1 а. е.;
- Б) наука о строении и развитии космических тел, образуемых ими систем и Вселенной в целом;
- В) системы сферических координат, применяемые в астрономии
- Г) сознательная активность личности, которая связана с формированием новой позиции в ситуациях, когда необходимо пересматривать старую позицию и делать выбор.**

2. В чем заключается сущность типологического подхода?

- А) в анализе и систематизации исследуемых объектов или свойств, направлен на вычленение системообразующих связей, на выделение сущностного основания, охватывающего множество изучаемых свойств;**
- Б) в анализе географических координатах точки земной поверхности, определенных непосредственно из астрономических наблюдений;
- В) в анализе групп звезд в созвездии, имеющая самостоятельное название;
- Г) в анализе данных, относящиеся к конкретному времени и используемые для расчетов или анализа.

3. Сколько типов человека выделяются в работе Э. Шпрангера в зависимости от ведущих установок личности?

- А) четыре;
- Б) шесть;**
- В) восемь;
- Г) десять.

4. Какие люди, согласно Э. Шпрангеру, относятся к теоретическому типу?

- А) люди, которые "во всех жизненных связях на первое место ставят полезность";
- Б) люди, отличающиеся специфической формой мотивации, а именно: стремлением к форме, гармонии, красоте;
- В) люди, знающие "лишь одну страсть –...к проблеме, к вопросу..., объяснению, установлению связей, теоретизированию" и для них имеет значение лишь одно: "истина любой ценой";**
- Г) люди, живущие и действующие ради любви к людям.

5. Какие люди, согласно Э. Шпрангеру, относятся к экономическому типу?

- А) люди, которые "во всех жизненных связях на первое место ставят полезность";**
- Б) люди, отличающиеся специфической формой мотивации, а именно: стремлением к форме, гармонии, красоте;
- В) люди, знающие "лишь одну страсть –...к проблеме, к вопросу..., объяснению, установлению связей, теоретизированию" и для них имеет значение лишь одно: "истина любой ценой";
- Г) люди, живущие и действующие ради любви к людям.

Темы докладов, сообщений по учебной дисциплине Типология поведения в бизнесе

1. В чем отличие концепций человеческого поведения З.Фрейда и К.Юнга?

2. Охарактеризуйте типологию социальных ролей в экономической сфере деятельности.
3. Чем определяется «набор ролей» в определенной социальной системе?
4. В чем состоят преимущества типологического подхода при исследовании активности личности от индивидуального?
5. Чем отличается концептуальный подход к определению темперамента У.Шелдона от подхода Э.Кречмера?
6. Раскройте объективность как принцип поведения личности в организации. Приведите примеры его реализации.
7. Раскройте склонностью к доминированию как принцип поведения личности в организации. Приведите примеры его реализации.

Вопросы по темам учебной дисциплины Типология поведения в бизнесе

1. Охарактеризуйте типологию социальных ролей в экономической сфере деятельности.
2. С какими факторами связаны ролевые конфликты?
3. В чем состоят особенности межролевых конфликтов?
4. При каких условиях возникают внутриролевые конфликты?
5. Какие факторы направлены на устранение ролевых конфликтов?
6. В чем отличие концепций человеческого поведения З.Фрейда и К.Юнга?
7. Раскройте сущность концепции человеческого поведения Б.Скиннера.
8. Чем отличается бихевиористская концепция обмена Дж.Хоманса от концепции Б.Скиннера?
9. В чем состоит вклад Я.Блау в развитие теории человеческого поведения?
10. В чем состоит сущность понятия «самоопределение личности»?
11. Существует ли связь между самоопределением личности и личной идентичностью? Обоснуйте свой ответ.

Перечень вопросов для подготовки к сдаче зачета по дисциплине Типология поведения в бизнесе

1. Раскройте сущность понятий «индивид», «личность», «индивидуальность».
2. В чем состоит содержание биологизаторских подходов при определении личности?
3. В чем состоит содержание социогенетических подходов при определении личности?
4. Дайте определение понятию психологической структуры личности.
5. Раскройте особенности направленности как компонента структуры личности.
6. Охарактеризуйте способности как компонент структуры личности.
7. Что такое характер и какова его роль в структуре личности?
8. Через какую систему отношений проявляется характер личности?
9. Обоснуйте роль психических процессов в структуре личности.
10. В чем состоят особенности ощущения и восприятия?
11. Какую роль играет память в структуре личности?
12. Как влияет мышление на формирование и развитие личности?
13. Какие факторы влияют на социализацию личности?
14. Охарактеризуйте основные механизмы социализации личности.
15. Дайте сравнительную характеристику экономической и социальной модели человека?
16. В каких формах существует модель рационального поведения – рациональность?
17. В каких формах существует модель рационального поведения – следование своим интересам?
18. Раскройте понятие «социальный статус»
19. Раскройте понятие «социальная роль»
20. Чем определяется «набор ролей» в определенной социальной системе?
21. Какие социальные роли относятся к приписанным ролям?
22. Какие социальные роли относятся к достигнутым ролям?
23. В чем отличие диффузных социальных ролей от специфических?
24. В чем состоит сущность понятий «ролевое поведение» и «ролевые отношения»?
25. Охарактеризуйте типологию социальных ролей в экономической сфере деятельности.
26. С какими факторами связаны ролевые конфликты?
27. В чем состоят особенности межролевых конфликтов?

28. Какие факторы направлены на устранение ролевых конфликтов?
29. В чем отличие концепций человеческого поведения З.Фрейда и К.Юнга?
30. Раскройте сущность концепции человеческого поведения Б.Скиннера.
31. Чем отличается бихевиористская концепция обмена Дж.Хоманса от концепции Б.Скиннера?
32. В чем состоит вклад Я.Блау в развитие теории человеческого поведения?
33. В чем состоит сущность понятия «самоопределение личности»?
34. Существует ли связь между самоопределением личности и личной идентичностью?
Обоснуйте свой ответ.
35. Какую роль в самоопределении личности играет социальная идентичность?
36. Как влияет профессиональная идентичность на профессиональное развитие человека?
37. Как тип личности влияет на ее самоопределение?
38. Приведите примеры, иллюстрирующие типология профессий, основанную на критерии отношения человека к предмету труда.
39. Раскройте сущность понятия «темперамент».
40. Охарактеризуйте конституциональные признаки темперамента, предложенные Э.Кречмером.
41. Охарактеризуйте конституциональные признаки темперамента, предложенные У.Шелдоном.
42. Чем отличается концептуальный подход к определению темперамента У.Шелдона от подхода Э.Кречмера?
43. Что общего и чем отличаются люди с сангвиническим и холерическим типами темперамента?
44. Охарактеризуйте людей с флегматическим типом темперамента.
45. В чем состоят отличительные особенности людей с меланхолическим типом темперамента по сравнению с другими типами?
46. Как связаны темперамент человека и его цветовые предпочтения?
47. Раскройте типологию суперчерт Г.Айзенка.
48. Охарактеризуйте три стратегии межличностного поведения в типологии К. Хорни.
49. Раскройте особенности типологии личности согласно концепции А.Адлера.
50. Охарактеризуйте социальные типы характеров в типологии Э.Фромма
51. Какая из типологий, по Вашему мнению, может быть использована для решения практических задач при управлении людьми?
52. В чем состоят особенности поведения реактивных людей?
53. В чем состоят особенности поведения проактивных людей?
54. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей.
55. Раскройте сущность девиантного поведения.
56. Охарактеризуйте причины девиантного поведения.
57. Раскройте объективность как принцип поведения личности в организации.

**9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО
ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЕ**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры
30.08.2023 г., протокол № 1
Заведующий кафедрой экономики
предприятия и управления
персоналом

_____ А.А. Бакунов
(подпись)

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Типология поведения в бизнесе»

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

N п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма	заочная форма
1	Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса	9	11
2	Социальные роли и ролевое поведение	9	11
3	Типологизация личности	9	11
4	Девиантное поведение	9	11
5	Психологические профили поведения как отражение человеческих отношений в сфере бизнеса	9	12
Всего:		45	56

ТЕМА 1.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА (9 часов)

Проблемные вопросы для самостоятельного изучения

1. Раскройте сущность понятий «индивид», «личность», «индивидуальность».
2. Дайте сравнительную характеристику биологизаторскому и социологическому подходу к определению личности?
3. В чем состоит содержание биосоциального подхода к определению личности?
4. Дайте определение понятию психологической структуры личности.
5. Раскройте особенности направленности как компонента структуры личности.
6. Охарактеризуйте способности как компонент структуры личности.
7. Что такое характер и какова его роль в структуре личности?
8. Обоснуйте роль психических процессов в структуре личности.
9. В чем состоят особенности ощущения и восприятия?
10. Какую роль играет память в структуре личности?
11. Как влияет мышление на формирование и развитие личности?
12. Какие факторы влияют на социализацию личности?
13. Охарактеризуйте основные механизмы социализации личности.
14. Дайте сравнительную характеристику экономической и социальной модели человека?

ТЕМА 2.
СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ И РОЛЕВОЕ ПОВЕДЕНИЕ
(9 часов)

Проблемные вопросы для самостоятельного изучения

1. 1. Раскройте понятие «социальный статус», «социальная роль»
2. Чем определяется «набор ролей» в определенной социальной системе?
3. Какие социальные роли относятся к приписанным ролям?
4. Какие социальные роли относятся к достигнутым ролям?
5. В чем отличие диффузных социальных ролей от специфических?
6. В чем состоит сущность понятий «ролевое поведение» и «ролевые отношения»?
7. Охарактеризуйте типологию социальных ролей в экономической сфере деятельности.
8. С какими факторами связаны ролевые конфликты?
9. В чем состоят особенности межролевых конфликтов?
10. Какие факторы направлены на устранение ролевых конфликтов?
11. В чем отличие концепций человеческого поведения З.Фрейда и К.Юнга?
12. Раскройте сущность концепции человеческого поведения Б.Скиннера.
13. Чем отличается бихевиористская концепция обмена Дж.Хоманса от концепции Б.Скиннера?
14. В чем состоит вклад Я.Блау в развитие теории человеческого поведения?

ТЕМА 3.
ТИПОЛОГИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ
(9 часов)

Проблемные вопросы для самостоятельного изучения

1. Какие факторы, обуславливают проактивное и реактивное поведение?
2. В чем состоят особенности поведения реактивных и проактивных людей?
3. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению к успеху.
4. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению к жизни
5. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению ко времени
6. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению к своей работе.
7. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению к окружающим людям
8. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению к учебе
9. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению к руководству
10. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей по их отношению к подчиненным.
11. По каким классификационным критериям исследуют поведение личности в организации?
12. Дайте сравнительную характеристику типам поведения людей в организации. .
13. Как влияет тип поведения руководителя на принятие управленческого решения?
Обоснуйте свой ответ.

14. Обоснуйте взаимосвязь между типами поведения руководителя и типами управленческих решений.

ТЕМА 4.
ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ
(9 часов)

Проблемные вопросы для самостоятельного изучения

1. В чем состоит особенность типов социального поведения.
2. Дайте сравнительную характеристику социального и асоциального поведения.
3. Раскройте сущность девиантного поведения.
4. В чем заключаются особенности проявления различных видов девиантного поведения?
5. Охарактеризуйте причины девиантного поведения.
6. Существует ли взаимосвязь между причинами и формами девиантного поведения? Обоснуйте свой ответ.
7. Как влияет на появление девиантного поведения биологический фактор?
8. В чем состоит влияние социального фактора на появление девиантного поведения?
9. Как влияет на появление девиантного поведения педагогический фактор?
10. В чем заключается влияние психологического фактора на появление девиантного поведения?
11. Почему в плане девиантного поведения подростковый возраст считают периодом повышенного риска?

ТЕМА 5.
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОФИЛИ ПОВЕДЕНИЯ КАК ОТРАЖЕНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ БИЗНЕСА
(9 часов)

Проблемные вопросы для самостоятельного изучения

1. Охарактеризуйте модель поведения экстравертов по признаку источника получения энергии.
2. Охарактеризуйте модель поведения интровертов по признаку источника получения энергии.
3. Выделите главные различия между экстравертами и интровертами.
4. Охарактеризуйте модель поведения людей сенсорного типа по признаку способа сбора информации.
5. Охарактеризуйте модель поведения людей интуитивного типа по признаку способа сбора информации.
6. В чем состоит существенная разница между поведением людей сенсорного и интуитивного типа?
7. Дайте сравнительную характеристику поведения мыслительного и чувствующего типов людей при принятии решения.
8. Влияет ли на эффективность управленческого решения то, к какому типу относится руководитель – мыслительному или чувствующему? Обоснуйте свой ответ.
9. Охарактеризуйте модель поведения людей решающего типа по признаку отношения к жизни.
10. Охарактеризуйте модель поведения людей воспринимающего типа по признаку отношения к жизни.
11. Проведите сравнение между типами людей по признаку «отношение к жизни» и базовому признаку «проактивность».

10. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
30.08.2023 г., протокол № 1
Заведующий кафедрой экономики
предприятия и управления персоналом
_____ А.А. Бакунов
(подпись)

Индивидуальное задание студента по дисциплине «Типология поведения в бизнесе»

Индивидуальное задание №1 *ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА*

№ п/п	Задание ИЗС	Критерии оценки	Количество баллов
	Разработать ментальную карту, отражающую связи между структурой личности и ее социализацией	1. Количество используемых учебных элементов, отражающих структуру личности, факторы, влияющие на социализацию личности и механизмы социализации (не менее 20 учебных элементов)	5 баллов
		2. Логические связи между структурными компонентами личности и процессом социализации	5 баллов
		3. Описание структурно-логической схемы рассуждений, проиллюстрированной содержанием ментальной карты	10 баллов
	Максимальное количество баллов		20 баллов

Индивидуальное задание №2 *ТИПЫ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ЕЁ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ*

№ п/п	Задание ИЗС	Критерии оценки	Количество баллов
	Обосновать наиболее оптимальный подход к типам проявления самоопределения личности по критерию его практической реализации	Сравнительный анализ разных теоретических подходов к типам проявления самоопределения личности	5 баллов
		Проведение исследования основных проблем самоопределения субъектов бизнеса, их статистическая обработка	5 баллов
		3. Аналитическая обработка полученных результатов исследования, обоснование наиболее оптимального подхода к типам проявления самоопределения личности по критерию его практической реализации	10 баллов
	Максимальное количество баллов		20 баллов

Ситуационная задача

Используя типологию стилей организационного поведения из таблицы 1, проиллюстрируйте представленные в ней стили примерами из вашей практики и проанализируйте особенности каждого из стилей.

Таблица – Типология стилей организационного поведения

Демократический	Стремится к обеспечению равенства прав и свобод, расширению и активизации деятельности каждого	
Диктаторский	Максимально узурпирует, жестко и централизованно реализует полномочия в действиях и оценках	
Коллегиальный	Основывается на обязательности совместного участия в анализе, оценке и выработке вариантов действий	
Конформистский	Изначально ориентируется на адаптивное поведение, подчинение, подстройку, приспособление	
Корпоративный	Создает, поддерживает и использует конструктивное взаимодействие индивидуальностей	
Либеральный	Опирается на приоритет свободы личности и обеспечение максимальной независимости действий	
Сепаратный	Формирует и использует потенциал разделения, сравнения, противопоставления, конкуренции	

Ситуационная задача

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

Таблица – Поведение руководителя на различных этапах развития группы

№	Этапы развития группы	Поведение руководителя
1	Формирование	2, 4
2	Бурление	2, 9
3	Нормирование	3
4	Выполнение работ	1, 4, 5, 6, 8, 9
5	Расформирование	7

Варианты поведения руководителя.

1. Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы.
2. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет.
3. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе.
4. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами.
5. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности.
6. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами.
7. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы.
8. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем.
9. Устраняет внутригрупповые конфликты.

Оценка - 10 баллов

Лектор

Л.И.Донец

11. СВЕДЕНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ УЧЕБНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

Согласовано:

Заведующий кафедрой _____ А. А. Бакунов

Директор Научной библиотеки _____ Т. П. Ткаченко

«_____» _____ 2023 г.

К.1. Карта количественного обеспечения дисциплины «Типология поведения в бизнесе» учебной литературой, содержащейся в фонде Научной библиотеки Университета

Код и наименование направления подготовки, (профиля, магистерской программы), специальности	Семестр	Количество часов в учебном плане, отведенных на изучение дисциплины	Количество студентов одновременно изучающих дисциплину	Библиографическое описание учебника (учебного пособия)	Наличие грифа МОН	Объем учебника (учебного пособия) в усл.л.	Кол-во экземпляров в НБ Университета	Количество студентов на 1 учебник (учебное пособие)	Отметка об обеспеченности (да, нет)
38.04.01 Экономика «Экономика предприятия»	2	72	12	Основная литература:					
				Донец, Л. И. Типология поведения в бизнесе : учеб. пособ. / Л.И.Донец ; Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского – Донецк: ФЛП.Кириенко С.Г, 2020 – 326с.					
				Донец, Л. И. Типология поведения в бизнесе : учеб. пособ. для самост. работы студ. напр. подготовки 8.030504 – Экономика предприятия; специализация «Управление развитием предприятий сферы торговли и услуг» днев. и заоч. форм обучения / Л. И. Донец ; Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского, Каф. экономики предпр. – Донецк : ДонНУЭТ, 2022. – Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.			1	да	
				Коваженков, М. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. А. Коваженков ; М-во образования и науки РФ, ВолгГТУ. - Волгоград, 2019. - Локал. компьютер. сеть НБ ГО ВПО "ДонНУЭТ".			1	да	
				Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. А. Григорьев [и др.] ; М-во науки и высш. образования РФ, ФГБОУ ВО "Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т". - СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2020. - Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.			1	да	
Дополнительная литература:									

			Донец, Л. И. Типология поведения в бизнесе [Электронный ресурс] : «Экономика и управление» (профиль «Управление персоналом и экономика труда») : консп. лекц. для студ. направления подготовки 38.03.01 Экономика (профили «Экономико-правовое обеспечение» и «Экономика предприятия» специализация «Управление развитием предприятий сферы торговли и услуг») и направления подготовки 38.00.00 / Л. И. Донец ; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высш. проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского", Ин-т экономики и упр., Каф. экономики предпр. — Донецк : [ДонНУЭТ], 2023. — Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.				1	да
			Михайлов, С. Г. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. Г. Михайлов, Т. В. Румянцева ; Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т. - СПб. : Изд-во Инфо-да, 2019. - Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.				1	да
			Донец Л.И.. Типология поведения в бизнесе. Деловые коммуникации учеб.пос. / Л.И.Донец. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», - Донецк: ФЛП Кириенко С.Г., 2022. – 312с.				1	да
			Куганов, В. Г. Организационное поведение в управлении качеством [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Г. Куганов ; М-во образования и науки РФ, Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2020. - Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.				1	да
			Дрожжина, С. В. Конкурентоспособность руководителя как базисная компонента, обеспечивающая успех управления [Текст] : ст. / Дрожжина С. В., Донец Л. И. // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности :: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., 27-28 янв. 2015 г., Донецк . 2015- 216 с. — С. 3-7.	13,5	2		0,08	нет
			Дотлих, Дэвид Темная сторона силы: Модели поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса / Дэвид Дотлих, Питер Кейро ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 191 с. — ISBN 978-5-9614-1319-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82539.html				1	да
			Дэвид, Дотлих 11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес / Дотлих Дэвид, Кейро Питер ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 188 с. — ISBN 978-5-9614-6912-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82574.html				1	да
Четный семестр			12				1	да
Нечетный семестр								

Руководитель курса

Л. И. Донец

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

Согласовано:

Заведующий кафедрой _____ А. А. Бакунов

Директор Научной библиотеки _____ Т. П. Ткаченко

« _____ » _____ 2023 г.

**К.2. Карта содержательно-качественного обеспечения дисциплины «Типология поведения в бизнесе»
учебной литературой, содержащейся в фонде Научной библиотеки Университета**

Код и наименование направления подготовки, (профиля, магистерской программы), специальности	Библиографическое описание учебника (учебного пособия)	Аннотация	Ключевые слова	Соответствие учебной программе курса (в %)
	Донец, Л. И. Типология поведения в бизнесе : учеб. пособ. / Л.И.Донец ; Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского – Донецк: ФЛП.Кириенко С.Г, 2020 – 326с.	В учебном пособии раскрыты теоретико-методические основы индивидуального поведения в контексте организации бизнеса; рассмотрены концепции человеческого поведения и современные подходы к типологизации личности; проведен анализ форм социального поведения, выделены факторы, обуславливающие девиантное поведение. Дано обоснование влияния типологии поведения на предпринимательскую деятельность, раскрыты особенности типологизации предпринимателей по разным классификационным критериям; рассмотрены основные положения типологии поведения, дана характеристика психологическим профилям поведения личности.	Типология, роли, конфликт, поведение, коммуникации, деловое общение, коммуникационные барьеры, деловое общение, коммуникативные навыки, кросскультурные коммуникации	100
38.04.01 Экономика «Экономика предприятия»	Донец, Л. И. Типология поведения в бизнесе [Электронный ресурс] : учеб. пособ. для самост. работы студ. напр. подготовки 8.030504 – Экономика предприятия; специализация «Управление развитием предприятий сферы торговли и услуг» днев. и заоч. форм обучения / Л. И. Донец ; Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского, Каф. экономики предпр. – Донецк : ДонНУЭТ, 2022. – Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.	В учебном пособии раскрываются основы типологии поведения, ролевых конфликтов, типы поведения личности в бизнесе. Рассмотрены основные понятия и постулаты теории коммуникации, философские и психологические аспекты общения, сущность коммуникационного процесса, виды поведения, сущность конфликта и профессиональные стрессы в деловой коммуникации	Типология, роли, конфликт, поведение, коммуникации, деловое общение, коммуникационные барьеры, деловое общение, коммуникативные навыки, кросскультурные коммуникации	100

<p>Коваженков, М. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. А. Коваженков ; М-во образования и науки РФ, ВолгГТУ. - Волгоград, 2019. - Локал. компьютер. сеть НБ ГО ВПО "ДонНУЭТ".</p>	<p>Данное учебное пособие составлено в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки бакалавров 38.03.02 «Менеджмент» и предназначено для студентов при изучении дисциплины «Организационное поведение» очной, очно-заочной и заочной форм обучения. Учебное пособие является кратким изложением фундаментальных основ науки о поведении людей и групп в организациях, формировании поведенческих моделей и инструментах управления этими предметными областями.</p>	<p>Групповое поведение, мотивация, организационное поведение, коммуникативное поведение, стимулирование</p>	<p>80</p>
<p>Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. А. Григорьев [и др.] ; М-во науки и высш. образования РФ, ФГБОУ ВО "Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т". - СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2020. - Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.</p>	<p>Рассмотрены сущность организационного поведения, различные аспекты управления поведением человека и групп в организации, показана специфика управления организационным поведением в условиях организационных изменений в России и зарубежных странах. Для преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений, менеджеров кадровых служб предприятий.</p>	<p>Организационное поведение, стиль руководства, коммуникации, конфликты, стимулирование, мотивация, предпринимательское поведение</p>	<p>70</p>
<p>Донец, Л. И. Типология поведения в бизнесе [Электронный ресурс] : «Экономика и управление» (профиль «Управление персоналом и экономика труда») : консп. лекц. для студ. направления подготовки 38.03.01 Экономика (профили «Экономико-правовое обеспечение» и «Экономика предприятия» специализация «Управление развитием предприятий сферы торговли и услуг») и направления подготовки 38.00.00 / Л. И. Донец ; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высш. проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского", Ин-т экономики и упр., Каф. экономики предпр. — Донецк : [ДонНУЭТ], 2023. — Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.</p>	<p>В конспекте лекций раскрываются основы типологии поведения, ролевых конфликтов, типы поведения личности в бизнесе. Рассмотрены основные понятия и постулаты теории коммуникации, философские и психологические аспекты общения, сущность коммуникационного процесса, виды поведения, сущность конфликта и профессиональные стрессы в деловой коммуникации</p>	<p>Типология, роли, конфликт, поведение, коммуникации, деловое общение, коммуникационные барьеры, деловое общение, коммуникативные навыки, кросскультурные коммуникации</p>	<p>100</p>
<p>Михайлов, С. Г. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. Г. Михайлов, Т. В. Румянцева ; Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т. - СПб. : Изд-во Инфо-да, 2019. - Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.</p>	<p>В настоящем учебном пособии подробно рассмотрен широкий круг вопросов организационного поведения, включая психологические основы мотивации труда, процесс принятия решений, управление поведением работников и групп в коллективе, формирование команд и управление ими</p>	<p>Организационное поведение, групповое поведение, теория руководства, коммуникации,</p>	

		и др. Приведены практические задания и контрольные вопросы для самостоятельного освоения материала. Данное учебное пособие предназначено для студентов и преподавателей вузов, управленческого персонала и всех, кто интересуется современными вопросами управления.	мотивирование сотрудников, управление конфликтом	
Донец Л.И.. Типология поведения в бизнесе. Деловые коммуникации учеб.пос. / Л.И.Донец. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», - Донецк: ФЛП Кириенко С.Г., 2022. – 312с.	Целью данного учебного пособия является предоставление необходимого методического инструментария для самостоятельной работы студентов. В теоретической части дано обоснование влияния типологии поведения на предпринимательскую деятельность, рассматриваются механизмы психологической защиты, формы социального поведения, способы разрешения конфликтов предпринимателями с различными типами поведения. Рассмотрено деловое общение как составляющая компонента коммуникационного процесса, выделены психологические особенности межличностных коммуникаций, дана характеристика базисным моделям коммуникации, определены основополагающие принципы культуры делового общения и сферы ее воздействия. По каждому разделу даны вопросы для углубленного усвоения знаний студентов и тестовые задания для самоконтроля..	Типология, роли, конфликт, поведение, коммуникации, деловое общение, коммуникационные барьеры	100	
Куганов, В. Г. Организационное поведение в управлении качеством [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Г. Куганов ; М-во образования и науки РФ, Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2020. - Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.	В учебном пособии рассматриваются актуальные вопросы организационного поведения в управлении качеством. Основной задачей учебного пособия является формирование у студентов комплекса теоретических знаний в области организационного поведения в управлении качеством, с целью дальнейшего развития навыков самостоятельной и командной работы, системного, творческого и критического мышления, эффективного использования средств коммуникации. Предназначено для студентов всех форм обучения.	Организационное поведение, критическое мышление, средства коммуникации, управление качеством	60	
Дрожжина, С. В. Конкурентоспособность руководителя как базисная компонента, обеспечивающая успех управления [Текст] : ст. / Дрожжина С. В., Донец Л. И. // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности : [посвящ. 95-летию ДонНУЭТ : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., 27-28 янв. 2015 г., Донецк . 2015 . 216 с. – С. 3-7.		Конкурентоспособность руководителя, конкурентоспособность, поведение, общение		
Дотлих, Дэвид Темная сторона силы: Модели	«Все - яд, все - лекарство», - говорил Парацельс. Это книга о	Поведение, общение,	25	

<p>поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса / Дэвид Дотлих, Питер Кейро ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 191 с. — ISBN 978-5-9614-1319-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82539.html</p>	<p>том, как именно наши самые яркие достоинства превращаются в критические недостатки. Она посвящена деструкторам - сильным сторонам руководителя, вышедшим из-под контроля. Каждое из этих качеств в определенной степени является полезным, а иногда даже необходимым, чтобы добиться успеха. Однако в стрессовых ситуациях они могут неудержимо набирать силу, серьезно подрывая эффективность руководителя и порой приводя к катастрофическим последствиям. Примерами деструкторов могут служить внимание к деталям, доходящее до перфекционизма, или уверенность в себе, которая превращается в самонадеянность. В книге подробно описаны одиннадцать наиболее распространенных деструкторов, приведены многочисленные примеры из жизни, предложены инструменты самодиагностики и множество практических советов и рекомендаций.</p>	<p>типология, коммуникации</p>	
<p>Дэвид, Дотлих 11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес / Дотлих Дэвид, Кейро Питер ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 188 с. — ISBN 978-5-9614-6912-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82574.html</p>	<p>Это книга о том, как именно наши самые яркие достоинства превращаются в критические недостатки. Она посвящена деструкторам - сильным сторонам руководителя, вышедшим из-под контроля. Каждое из этих качеств в определенной степени является полезным, а иногда даже необходимым, чтобы добиться успеха. Однако в стрессовых ситуациях они могут неудержимо набирать силу, серьезно подрывая эффективность руководителя и порой приводя к катастрофическим последствиям. Примерами деструкторов могут служить внимание к деталям, доходящее до перфекционизма, или уверенность в себе, которая превращается в самонадеянность. В книге подробно описаны одиннадцать наиболее распространенных деструкторов, приведены многочисленные примеры из жизни, предложены инструменты самодиагностики и множество практических советов и рекомендаций.</p>	<p>Поведение, общение, типология, коммуникации</p>	<p>25</p>

Руководитель курса _____ Л. И. Донец