

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

---

**ПРОГРАММА**

**вступительного испытания в магистратуру**

**по направлению 38.04.02 (580200) «Менеджмент»**

**по дисциплинам:**

- История управленческой мысли**
- Теория организации**
- Организационное поведение**

**БИШКЕК 2018**

В рамках направления 38.04.02 (580200) «Менеджмент» в Кыргызско-Российском Славянском университете реализуется следующие магистерские программы:

1. Международный менеджмент
2. Управление международными проектами

**Требования к уровню подготовки** поступающих определяются спецификой магистерской программы (см. Требования к образованию на сайте университета) и должен быть не ниже уровня выпускника бакалавриата данного направления.

Вступительные испытания проводятся в форме компьютерного тестирования. Всего в тесте 50 вопросов, из них 17 вопросов по дисциплине «История управленческой мысли» (максимум 34 балла), 17 вопросов по дисциплине «Теория организации» (максимум 34 балла) и 16 вопросов по дисциплине «Организационное поведение» (максимум 32 балла).

Максимально возможное количество баллов за вступительное испытание – 100.

## СОДЕРЖАНИЕ

Программа вступительных испытаний включает три дисциплины:

1. История управленческой мысли;
2. Теория организации;
3. Организационное поведение.

### ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

#### **Сущность и содержание управленческой деятельности.**

Управление как особый вид общественной деятельности и средство обеспечения целенаправленности и согласованности деятельности организации. Факторы, обусловившие зарождение управления, обособление управленческого труда в особый вид деятельности и профессионализацию менеджмента. Специфика управленческого труда: цель управленческого труда; объект, предмет и продукт управленческого труда.

Понятие содержания процесса управления. Логика процесса управленческого труда. Организационно-технический, функциональный и социально-экономический аспекты процесса управления.

Отношения управления, их место в цикле управления и в процессе подготовки и выработки управленческого воздействия. Возникновение и развитие отношений управления.

Объективные условия, необходимые для эффективной реализации отношений управления.

Типы отношений управления и их классификация по:

а) организационному признаку; б) по объекту управления; в) по характеру и числу носителей; г) по направлению и степени воздействия на объект и другим признакам.

#### **Эволюция управленческой мысли: общее направление**

Развитие взглядов на практический менеджмент, науку управления; формирование различных школ в теории и практике менеджмента. Временная развертка школ и подходов к управлению. Основные уровни развития современной управленческой мысли. Понятие «одномерных» и «синтетических» учений об управлении.

#### **Школа научного управления производством.**

Организация как производственная система: принципы и результаты функционирования организации как производственной системы. Зарождение научных основ управления производством в трудах Ф.У. Тейлора, Ф. И Л. Гилберт, Г. Гантта: научное обоснование управления; требование к рационализации рабочих операций и предлагаемые методы по обеспечению производительного и максимально эффективного трудового процесса. Научная концепция рационального управления производством Ф.У. Тейлора: основные фазы и их содержание, основные принципы научного управления.

«Двенадцать принципов производительности» Г. Эмерсона. Концепция и практика управления на заводах Г. Форда.

«Тейлоризм» и зарождение методов экономической мотивации труда: сущность и значение экономических методов управления: основа методов; характер и основные каналы воздействия на экономические интересы работника.

### **Классическая школа менеджмента: создание «административной теории».**

Зарождение и обоснование административного подхода в менеджменте. Сущность и значение административных методов управления: основа методов; характер и основные каналы воздействия на подчиненного. Понятие значение рациональной бюрократии. Теория «идеальной бюрократической организации» М.Вебера: исследование проблем лидерства и структуры власти в различных типах организаций; совершенствование принципов организации производства и управления.

Создание «административной теории» менеджмента в работах А. Файоля, Л. Урвика, Дж. Муни и А. Рейли: общие принципы организации управления; принципы построения формальной организации. Вклад А. Файоля в развитие науки и практики управления: управление как особый вид деятельности; общая структура организации, функции и принципы управления; качества, необходимые управляющему.

Становление понятийного аппарата современного менеджмента:

- функции управления: понятие, содержание и значение в теории и практике менеджмента; общие и конкретные функции; требования, предъявляемые к функциям управления.
- принципы менеджмента: понятие, содержание и значение в теории и практике менеджмента; характер принципов управления и их развитие.

### **Социально – психологическое направление в менеджменте**

Понятие «человеческого фактора» в менеджменте. Работник - индивидуум, индивидуальность и личность. Психологические особенности и социальные потребности работника – обязательный объект социально – психологических методов управления.

Сущность и значение социально – психологических методов управления: основа методов; характер и основные каналы воздействия на работника. Система социальных методов: методы социального регулирования, нормирования и мотивации работников. Психологические методы комплектования малых групп и коллективов; методы гуманизации труда и психологического побуждения; профессиональный отбор и обучение работников.

Зарождение и развитие школы «человеческих отношений»: работы Г. Мюнстерберга по основанию психотехники, изучение проблем взаимодействия людей в малых группах в трудах М.П. Фоллет. Проблемы влияния психологического и социального климата в организациях, деятельности неформальных малых групп на производительность труда рабочих в работах Э. Мэйо. Хотторнские эксперименты Э. Мэйо: «Хотторнский эффект».

Развитие школы поведенческих наук: взгляды К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, А. Маслоу на различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, коммуникаций. Содержания работ и качества трудовой жизни. Поведенческая трактовка отношений управления в организации.

### **«Новое» направление в управленческой науке. Критика «одномерных» теорий.**

«Эмпирическая школа» управления: вклад П. Дракера, Р. Дэвиса, Л. Ньюмена, Д. Миллера в исследовании организационно – технических и экономических вопросов практического менеджмента. Положительные стороны и недостатки исследований. Исследование содержания труда и функций руководителя в ранних работах П. Дракера.

Школа науки управления («новая» школа) в работах Р. Аккоффа, Р. Бергаланфи, Л. Клейна, Р. Калмана, Д. Форрестера, С. Бира и др.: внедрение в науку и практику менеджмента методов и аппарата точных наук; развитие кибернетики и исследования операций; формирование теории управленческих решений. Первенство

советских ученых Канторовича Л.В. и Новожилова В.В. в обосновании возможности и необходимости представления и решения типичных управленческих задач средствами экономико – математического моделирования и исследования операций.

Становление и развитие кибернетического подхода в менеджменте: организация как кибернетическая система; кибернетические принципы управления.

Обоснованная критика «одномерных» теорий менеджмента как закономерный этап дальнейшего развития управленческой науки и основа формирования системного, синтетического представления о сущности и природе современного менеджмента.

### **«Синтетические» учения об управлении.**

Становление и развитие системного подхода в современном менеджменте: система управления как совокупность управляющей и управляемой подсистем. Объект и субъект управления. Понятие объектов управления, их классификация. Состав управляющей подсистемы: люди, технические средства управления. Методы управления.

Организация как часть системы более высокого порядка; взаимодействие организации с внешней средой. Необходимость учета экономических законов рынка в современном практическом менеджменте. Основные рычаги экономического управления производством в условиях рынка: цена, прибыль, конкуренция, кредит, налоги, финансирование. Экономические факторы внешней и внутренней среды управления организацией; экономические нормативы функционирования фирмы.

Становление ситуационной теории менеджмента и развитие искусства управления.

Школа «социальных» систем» в работах Д. Марча, Г. Саймона, Э. Этциони: понятие социальной системы в менеджменте; проблемы взаимного влияния человека, как социально ориентированного и направляемого существа, и среды организации; несовпадение потребностей человека и организации, роль конфликтов в управлении.

Современные теории менеджмента:

- концепция «управления по целям»;
- теории «Z»;
- «7-S», «7-C» и «кольцо обновления организации»
- теория «управленческих революций»
- концепция комплексного управления человеческими ресурсами.

### **Научные подходы в менеджменте. Разнообразие моделей менеджмента**

Предмет, задачи и содержание науки управления. Характерные черты научного управления производством и людьми. Методы науки управления: система общенаучных и специальных методов. Управление – наука или искусство?. Взаимосвязь объективных и субъективных факторов управления. Место науки управления в системе общественных наук; взаимосвязь теории и практики управления с другими областями знаний.

Понятие закономерностей менеджмента; их место в теории и практике управления современными организациями. Содержание и формы проявления основополагающих закономерностей управления:

Совокупность научных подходов и методов, составляющих методологическую основу теории управления организацией. Содержание и значение основных подходов: системного, комплексного, воспроизводственного, динамического, ситуационного и других. Современные принципы управления. Основные направления изменения модели современного менеджмента.

Особенности американской, японской и западноевропейской модели менеджмента.

## **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

1. История менеджмента/Под. ред. Д.В.Валового. Учебник для вузов. – М.:ИНФРА-М, 1997.
2. Кравченко А.И. История менеджмента. Учебник для вузов. – М.: «Академический проект», 2005.
3. Семенова И.И. История менеджмента. Учебник. – М.:ЮНИТИ,2008. Электронный ресурс.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. – М.:ГАРДАРИКА, 2008.

## **ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Индустриальная эпоха и формирование новых концепций организации и управления**

Процесс становления и развития форм организации социальной-экономической жизни и государственного управления в античном и средневековом мире. Формы организации правления выделенные Платоном. Принципы демократического управления Аристотеля. Авторитаризм как форма управления в древнегреческой Спарте. Вклад Никколо Макиавелли в развитие науки управления. Взгляды Шарля Луи Монтескье на организацию форм общественной жизни. Основные организационные концепции. Изменения в промышленном развитии стран Запада и США. Основные модели организации в индустриально развитых странах: организация как трудовой процесс, организация-отлаженный механизм, «бюрократическая» модель организации, организации-самоуправляющаяся община, социотехническая модель, интернационалистская модель, «естественная организация».

### **Объект, предмет и функции теории организации**

Объект и предмет теории организации. Основные структурные элементы теории организации. Методы анализа организационных проблем: системный метод и метод сравнения. Категории теории организации и их классификация. Функции теории организации: познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая. Взаимосвязь теории организации с другими науками.

### **Социальная система: уровни и структура**

Определение социальной системы. Структура социальной системы. Основные уровни социальной системы: конкретно-историческое общество; сообщества или объединения людей меньшего порядка; организации, действующие в реальном секторе экономики; первичный уровень. Классификация систем по сферам общественной жизни. Основные компоненты социальных систем. Общие системообразующие факторы социальных систем.

### **Коммерческие организации**

Цели коммерческих организаций. Классификация организаций по виду и характеру хозяйственной деятельности: промышленные, сельскохозяйственные, торговые, строительные, туристские и др. Классификация по принадлежности капитала и контролю: единоличные предприятия, объединения предпринимателей. Классификация по характеру собственности: частные, государственные, кооперативные, частно-государственные. Классификация по правовому положению: хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные предприятия. Классификация по масштабам и сфере деятельности: национальные, смешанные, международные коммерческие организации.

### **Некоммерческие организации**

Цели некоммерческих организаций и их виды. Общественные объединения и их формы: общественная организация, общественное движение, общественный фонд, общественное учреждение. Объединения юридических лиц (ассоциации и союзы).

### **Система законов организации**

Законы науки. Общие, частные и специфические законы. Необходимость знания законов менеджерами. Общие законы: закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта, объективный закон паритета целого над частью, общий закон учета системы потребностей, закон синергии, закон самосохранения. Частные законы: закон состязательности кадров управления, закон непрерывности и ритмичности в движении производственных фондов. Специфические законы: закон пропорциональности и композиции, закон информированности и упорядоченности, закон дифференциации и универсализации функций.

### **Принципы организации**

Определение понятия принципа. Классификация принципов. Система общих принципов Анри Файоля. Общие принципы и их характеристика: структурные принципы, принципы процесса, принципы конечного результата, принцип обратной связи, принцип развития, принцип соревновательности и конкуренции, принцип дополнительности. Частные принципы: принципы, применяемые в различных подсистемах общества; принципы, применяемые в процессе различных видов организационной деятельности; принципы управления фирмой, корпорацией. Ситуационные принципы и их особенности. Принципы организационного аудита Э.А.Смирнова.

### **Понятие и состав организационной среды**

Внешняя среда как совокупность деловой среды и макроокружения организации. Деловая среда организации: потребители, поставщики, конкуренты, инфраструктура, государственные и муниципальные организации, международный сектор. Макроокружение организации: экономические условия в стране и регионе, политические условия, уровень технологий, международные связи, социально-культурная среда, природно-географические условия.

### **Жизненный цикл организации**

Жизненный цикл организации – совокупность стадий, которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение, обновление. Этапы жизненного цикла организации: этап предпринимательства, этап коллективности, этап формализации и управления, этап выработки структуры, этап упадка.

### **Организация и управление**

Понятие организации. Общие принципы организации. Принцип иерархии. Разделение труда. Типы и характеристика формальных и неформальных организаций: характеристика и признаки. Разновидности организационных моделей: поведенческая, органическая и «организационной туманности».

### **Системный подход к определению миссии и стратегии развития организации**

Миссия как ведущий ориентир, отправная установка в разработке стратегии организации. Соотношение миссии и стратегии организации. Понятие стратегии организации. Процесс стратегического планирования и характеристика этапов

планирования. Цели организации и их классификация. Цели-задания, цели-ориентиры, цели система. Классификации целей В.Р.Веснина: по степени важности, по содержанию, по сфере реализации, по направленности, по характеру формулировки, по ориентированности, по уровню иерархии.

### **Имидж организации как целостная система**

Понятие имиджа организации. Пути его формирования. Учет миссии компании, требований рынка и социальных ожиданий, менталитета и культуры населения при формировании имиджа организации. Подходы к определению значимых факторов эффективного лидерства: подход с позиции личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход.

### **Властная система организации**

Понятие власти. Формальная и реальная власть. Власть и партнерство. Зависимость партнерства от авторитета. Основные формы власти: власть основанная на принуждении, власть основанная на вознаграждении, власть основанная на традиции, эталонная власть, экспертная власть, власть посредством убеждения.

### **Построение организации**

Выбор структуры и этапы организационного проектирования. Линейно-функциональная структура управления, структура рациональной бюрократии М. Вебера. Линейно-штабная структура управления. Дивизиональная (продуктовая) и региональная организационная структуры управления. Матричная и бригадная организационные структуры управления.

### **Организационная культура**

Понятие организационной культуры. Культура организации. Материальная культура. Духовная культура. Элитарная культура. Народная культура. Массовая культура. Структурные элементы системы «культура». Субъективная организационная культура. Объективная организационная культура. Уровни изучения организационной культуры. Система методов поддержания культуры организации: моделирование ролей и обучение, критерии наград и статусов, критерии подбора и продвижения, организационная «обрядность», обряд единения.

### **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

1. Мильнер Б.З. Теория организации. Учебник.- 6-е изд.- М.: ИНФРА-М., 2008.
2. Баранников А.Ф. Теория организации. Учебник. – М.: Юнити-Дана, 2012.
3. Дафт Р.Л. Теория организации. Учебник.- М.: Юнити-Дана, 2014.
4. Яськов Е.Ф. Теория организации: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012.

## **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

### **Сущность и содержание организационного поведения**

Организационное поведение – это наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности трудового поведения людей, групп и организации в целом.

Предмет организационного поведения; два подхода к определению сущности организационного поведения; структура курса организационное поведение; цели и задачи курса; актуальность курса. Подходы к управлению человеческими ресурсами: рационалистическая и поведенческая модели. Динамика подходов к управлению человеческими ресурсами. Механизм управления человеческими ресурсами организации.

### **Теории поведения человека в организации**

Предпосылки развития организационного поведения. Два этапа развития организационного поведения: эмпирический и научный (учения: детерминизм, бихевиоризм, необихевиоризм, теория социального научения, гештальтпсихология, фрейдизм, неопрейдизм, гуманистическая психология, управленческая психология). Организационное поведение в системе менеджмента. Школа человеческих отношений, школа поведенческих наук. Системный подход состоит из совокупного влияния взаимосвязанных элементов, таких как социальный обмен, социальное сравнение, социальная справедливость, удовлетворенность, целенаправленность, рациональность, нормативность, девиантность.

Модели организационного поведения: поддерживающая и коллегиальная. Тенденции развития организационного поведения.

### **Взаимодействие личности и организации**

Рассмотрение личности в единстве и взаимодействии биологических (природных данных), психологических и социальных (общественная среда) факторов, а также врожденных и приобретенных в процессе социализации качеств. Модель взаимодействия личности и организационного окружения.

Составляющие предпосылок поведения: ценностные и практические элементы. Составляющие критериальной основы поведения личности: расположение человека, система ценностей, верования, принципы. Индивидуальность человека.

Адаптация человека к организации. Типы поведения: преданный и дисциплинированный работник, приспособленец, оригинал, бунтарь.

Социальные роли: по половой принадлежности (мужчины и женщины), по способу проявления (активные и латентные), по содержанию (конвенциональные и межличностные), по степени стандартности (стандартизированные и свободно интерпретируемые), по значимости (доминирующие и второстепенные). Права и обязанности исходящие из роли. Статус: репутация и авторитет.

Деловая карьера. Карьерный рост. Виды карьеры. Группы сотрудников по потенциалу продвижения и уровню текущей профессиональной компетенции: учащиеся, «звезды», «среднячки», «сухостой». Этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.

### **Мотивация и результативность организации**

Мотивация в общем понимании. Задачи, решаемые на основе мотивации. Виды мотивации. Мотивы. Потребности и их классификация. Мотивационная структура. Стимулирование. Индивидуальная и групповая мотивация. Модель мотивационного процесса.

Иерархия потребностей А.Маслоу. Теория потребностей ERG К.Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга.

Теория ожиданий (теория экспектаций) В.Врума. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Мотивационная теория справедливости Дж.Адамса. Теория постановки целей Э.Локка. Теория партисипативного управления. Комплексная теория мотивации.

### **Групповая динамика в организации**

Рабочие группы. Типы рабочих групп: по социальному статусу, размеру, характеру взаимосвязей, уровню развития, социальной роли, продолжительности действия и доступности. Формальные и неформальные группы. Механизмы их образования и различия. Групповые взаимодействия. Динамика групповых отношений. Команды и командообразование. Различия между рабочей группой и командой. Концепция

организационного развития. Организационная культура и ее составляющие. Субъективная и объективная организационная культура.

### **Конфликты в организации, пути и методы их разрешения**

Определение конфликта. Подходы к оценке конфликта: традиционный, позитивистский, современный. Структура конфликта. Конфликтная ситуация. Причины конфликтов. Этапы процесса конфликта: латентная стадия, непосредственно конфликт, разрешение конфликта. Последствия конфликта. Классификация конфликтов. Управление конфликтом. Структурные и межличностные методы управления конфликтами. Тактики поведения в конфликте: соперничество, сотрудничество, уклонение, приспособление и компромисс. Переговоры. Профилактика конфликтов.

### **Стрессы в структуре организационного поведения**

Понятие стресса. Классификация стрессов: по характеру, по содержанию, источнику, специфике воздействия. Адаптационный синдром и его фазы. Поведение человека в зависимости от фазы стресса: мобилизация, дезадаптация и дезорганизация. Реакции на стрессы: приспособление к новой ситуации, фрустрация, активная защита от стресса, активная релаксация. Индивидуальный временной предел стресса. Типы личностей по устойчивости к стрессу: «волы», «кролики», «львы». Модель стрессовой реакции. Симптомы стресса и их группы: физиологические, психологические, поведенческие. Формы психических состояний в результате стрессов: утомление, монотония и психическая напряженность.

Управление стрессом со стороны работника, со стороны организации. Стрессоустойчивость. Психогигиена стрессов. Профилактика стрессов.

### **Управление поведением организации**

Поведение организации. Любая организация представляет собой двуединство управленческих отношений – формализованных и персонифицированных. Сотрудничество. Показатели сотрудничества. Программа сотрудничества. Организационные структуры: бюрократическая, органическая, инновационная. Методика конструирования организации: три стадии (композиции, структуризации, регламентации).

Фазы жизненного цикла организации: рождение, детство и юность, зрелость, старение, возрождение. Эффективность организации.

### **Коммуникации в организации**

Коммуникации в организации. Цели коммуникаций. Виды коммуникаций: по содержанию, способу обмена информацией, степени однородности, доступности, форме выражения, сфере обращения, направлению движения информации, направленности информационных потоков, средствам передачи информации. Слухи. Коммуникационные сети: централизованные и децентрализованные. Виды коммуникационных сетей: последовательные, веерные, круговые. Коммуникационные стили.

Коммуникационный процесс. Коммуникативные барьеры в межличностных и организационных коммуникациях. Способы устранения барьеров.

Виды общения. Деловое общение, его задачи и формы. Стили общения. Управленческое общение. Атракция.

### **Лидерство в организации**

Понятия лидерство и лидер. Стили лидерства. Подходы к изучению лидерства: с позиции личностных качеств, поведенческий, ситуационный, харизматический.

Теория лидерства К.Левина. Континуум стилей руководства Р.Лайкерта. управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Мутона. Модель руководства Ф.Фидлера. Модель

лидерства Т.Митчела и Р.Хауса. Теория лидерства П.Герси и К.Бланшара. Модель принятия решений В.Врума и Ф.Йетона.

### **Власть и влияние в организации**

Понятия власти и влияния. Основные источники власти и влияния. Баланс власти. Формы власти и влияния: власть, основанная на принуждении, и влияние через страх; власть, основанная на вознаграждении, и влияние через положительное подкрепление; экспертная власть и влияние через разумную веру; эталонная власть и влияние с помощью примера; законная власть и влияние через традиции. Эффективность различных форм власти и влияния.

### **Управление изменениями и нововведениями в организации**

Понятие изменений и нововведений. Причины организационных изменений и нововведений. Виды изменений и нововведений: по содержанию, организации проведения, срокам, периодичности, отношению персонала. Объекты организационных изменений и нововведений. Положительные и отрицательные стороны изменений и нововведений. Управление изменениями. Реактивный и проактивный подходы к управлению изменениями. Этапы процесса управления изменениями и нововведениями. Формы сопротивления работников изменениям и методы борьбы с ними.

### **Поведенческий маркетинг**

Принципы маркетинга в организационном поведении. Поведенческий маркетинг и его влияние на организационное поведение. Типы поведения работников: клиентурный, антиклиентурный, псевдоклиентурный, избирательно-клиентурный. Имиджевые регуляторы поведения. Признаки имиджа. Поведенческая ориентация персонала: производственная, сбытовая, конъюнктурная, маркетинговая.

### **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

1. Аширов Д.А. Организационное поведение: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.
2. *Захарова Т.И.* Организационное поведение: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008.
3. Каргашова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2001.
4. Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. С – СПб: ЗАО Издательский дом «Питер», 2004.
5. Резник С.Д., Игошина И.А. Организационное поведение: практикум – М.: Инфра-М, 2010.