


УТВЕРЖДАЮ


Проректор по учебной работе

 **В.В. Шутенко**
личная подпись инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета


личная подпись

В.В. Шутенко

инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

**Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации,
организационное поведение)**

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: **Производственный менеджмент**

(наименование)

Форма освоения ОПОП: **очная, очно-заочная, заочная**

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: **13** (з.е.)

Всего учебных часов: **468** (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	1	1	1
Дифференцированный зачет	2	2	2
Экзамен	3	3	3
Курсовая работа	3	3	3

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2020

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование у студентов целостного представления об управлении, которое призвано создать условия для высокой эффективности осуществления всех производственных, экономических и социальных процессов в условиях меняющейся рыночной среды
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - формированию организационной и управленческой структуры организаций; - разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия); - мотивирования и стимулирования персонала организации, направленного на достижение стратегических и оперативных целей; - сбору, обработке и анализу информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений; освоение научных основ управленческой деятельности, рекомендации школ менеджмента; - освоение особенностей построения и функционирования современных организаций; - освоение содержания управленческой деятельности, принципов и условий эффективного менеджмента; - формирование умений управления коллективом и принятия решений, основанных на современной технологии управления, учитывающих социальнопсихологические аспекты управления, использующих коллегиальные формы управления;

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Основы предпринимательской деятельности Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Маркетинг Методы принятия управленческих решений Основы теории управления и структуры производственных систем Производственный менеджмент (по отраслям и сферам деятельности) Разработка стратегии функционирования и политики развития предприятия Разработка управленческих решений Управление качеством Управление проектами Управление человеческими ресурсами

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
	ОК3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности		

Знать	Студент должен знать теоретические основы анализа системы экономических отношений на микро- и макроуровне; законы и закономерности, проявляющиеся в поведении отдельных экономических субъектов; основные положения и методы экономической науки и хозяйствования; современное состояние мировой экономики и особенности функционирования российских рынков в разных сферах деятельности	Студент обладает знаниями теоретико-методологические основы научного анализа системы экономических отношений на микро- и макроуровне; законы и закономерности, проявляющиеся в поведении отдельных экономических субъектов; основные положения и методы экономической науки и хозяйствования; современное состояние мировой экономики и особенности функционирования российских рынков в разных сферах деятельности	Тест
Уметь	Студент должен уметь применять основы экономических знаний для анализа экономических процессов и явлений, происходящих в обществе; использовать экономические знания для понимания движущих сил и закономерностей текущей ситуации; самостоятельно осваивать прикладные экономические знания, необходимые для работы в конкретных сферах экономической практики.	Студент обладает умениями применять основы экономических знаний для анализа экономических процессов и явлений, происходящих в обществе; использовать экономические знания для понимания движущих сил и закономерностей текущей ситуации; самостоятельно осваивать прикладные экономические знания, необходимые для работы в конкретных сферах экономической практики.	Выполнение реферата
Владеть	Студент должен обладать навыками самостоятельного использования основы экономических знаний в различных сферах деятельности для анализа и прогнозирования развития процессов, событий и фактов современной социально-экономической действительности; навыками постановки экономических и управленческих целей и их эффективного достижения, исходя из интересов различных субъектов и с учетом непосредственных и отдаленных результатов.	Студент обладает навыками самостоятельного использования основы экономических знаний в различных сферах деятельности для анализа и прогнозирования развития процессов, событий и фактов современной социально-экономической действительности; навыками постановки экономических и управленческих целей и их эффективного достижения, исходя из интересов различных субъектов и с учетом непосредственных и отдаленных результатов.	Презентация
ОПК6 владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций			
Знать	Студент должен знать как на практике использовать методы принятия решений в управлении операционной деятельностью.	Студент обладает знанием как на практике использовать методы принятия решений в управлении операционной деятельностью.	Тест

Уметь	Студент должен уметь использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса для принятия управленческих решений	Студент обладает умением использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса для принятия управленческих решений	Выполнение реферата
Владеть	Студент должен обладать навыками использования методов принятия решений в управлении операционной деятельностью.	Студент владеет методами принятия решений в управлении операционной деятельностью	Презентация
ПК1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
Знать	Студент должен знать основные теории мотивации, основные теории лидерства и власти.	Студент обладает знаниями основных понятий мотивации, лидерства, теории власти и их форм.	Тест
Уметь	Студент должен обладать умением организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов.	Студент обладает умениями организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов.	Выполнение реферата
Владеть	Студент должен обладать навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Студент обладает навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Презентация

4.

Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
1.	Концептуальные подходы к науке о менеджменте	Понятие и сущность менеджмента. Менеджмент как особый вид человеческой деятельности. Различные подходы к определению понятия «менеджмент». Системный, комплексный, ситуационный и процессный подходы в менеджменте. Менеджмент как деятельность по реализации основных функций управления. Функции менеджмента.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОК3 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть

2.	Условия и факторы возникновения и развития менеджмента	Предпосылки возникновения менеджмента. Роль научно-технического прогресса в становлении и развитии менеджмента. Влияние разделения и специализации труда на развитие менеджмента. Предыстория формирования российской науки и практики управления производством. Классификация подходов и школ менеджмента.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОКЗ Знать ОКЗ Уметь ОКЗ Владеть
3.	Школа научного менеджмента	Взгляды Ф. Тейлора на управление и его вклад в создание теории управления. Основные принципы теории Тейлора. Развитие идей Тейлора в трудах его последователей. Г. Гант- стимулирование труда и производственное планирование. «Графики Гантта». Взгляды Фрэнка и Лилиан Гилберт на рационализацию труда. Принципы производительности труда Г. Эмерсона. Конвейерная организация автомобильного производства Г. Фордом: основные принципы и результаты* Сравнение концепций советских и американских представителей классической школы менеджмента. Научная деятельность А.К. Гастева и Центрального института труда в 1920-е годы.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОКЗ Знать ОКЗ Уметь ОКЗ Владеть
4.	Классическая (административная) школа	Основное содержание и подходы классической (административной) школы. Принципы управления Анри Файоля. Понятие прав и ответственности в управлении, централизации и децентрализации, единоначалия. Скалярная цепь, иерархия и сфера контроля. Пять общих функций менеджмента по А. Файолю. Л. Урвик - принципы построения формальной организации. Концепция «идеальной бюрократии» Макса Вебера. Принципы организации Дж. Муни и А. Рейли.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОКЗ Знать ОКЗ Уметь ОКЗ Владеть
5.	Школа психологии и человеческих отношений	Роль человеческого фактора в менеджменте. Эволюция моделей поведения человека в организации. Хотторнские эксперименты и исследования Э. Мэйо. Основные положения доктрины человеческих отношений. Понятие неформальной организации и структуры, их соотношение с формальными. Изучение потребностей и мотивационного поведения. Основная проблематика школы «человеческих отношений». Теоретическая разработка проблем лидерства и стиля руководства.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОКЗ Знать ОКЗ Уметь ОКЗ Владеть

6.	Современный этап развития управленческой мысли	<p>Изменение условий ведения бизнеса. Возрастание зависимости деловых организаций от внешней среды.</p> <p>Глобальный бизнес и многонациональные корпорации.</p> <p>Расширение исследований и дробление современной науки управления по отдельным направлениям и проблематике. Общие основополагающие принципы современных концепций менеджмента.</p> <p>Системный подход при рассмотрении организации. Понятие, характеристика подсистем и элементов.</p> <p>Современная методология изучения и оптимизации информационных, коммуникационных процессов и принятия решений в организациях. Корпоративные информационные системы в менеджменте.</p> <p>Расширение применения количественных методов в управлении.</p> <p>Процессный и ситуационный подходы.</p> <p>Системный анализ и математические методы в управлении.</p> <p>Формирование российской модели менеджмента.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОКЗ Знать ОКЗ Уметь ОКЗ Владеть
----	--	---	---	---------------------------------------

7.	Зарубежные модели менеджмента	<p>Американский менеджмент: исторические условия формирования; основные особенности корпоративного менеджмента в США. Организационно-правовое устройство корпорации. Принцип разделения полномочий. Должностные инструкции, индивидуальная оценка результатов труда и оплата по результатам как инструменты управления. Стимулирование внутренней конкуренции.</p> <p>Управление инновационно-технологическим развитием и нацеленность на нововведения. Комплекс взаимосвязей государства и бизнеса. П. Друкер и его вклад в теорию менеджмента.</p> <p>Японский менеджмент: исторические условия формирования; особенности корпоративного менеджмента.</p> <p>Система «пожизненного найма» на японских предприятиях. Концепции корпорации как семьи и патернализма, значение групповых норм поведения и корпоративной культуры.</p> <p>Комплексное управление качеством в японской промышленности и непрерывные усовершенствования на базе «кружков качества».</p> <p>Особенности групповых процессов принятия решений. Уникальность японской модели менеджмента</p> <p>Исторические предпосылки и условия формирования европейской науки и практики менеджмента. Основные характеристики моделей менеджмента в странах Северной Европы.</p> <p>Отражение культурных традиций в исламской модели менеджмента.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОКЗ Знать ОКЗ Уметь ОКЗ Владеть
8.	Теория организации и ее место в системе научных знаний	<p>Роль организации в жизни современного общества. Сущность понятия «организация». Объект, предмет, метод и функции теории организации.</p> <p>Место теории организации в системе научных знаний.</p> <p>Использование системного, комплексного и функционального подхода в теории организации.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть

9.	Организация как система	<p>Понятие «система» и виды систем. Дихотомическая типология систем: открытые и замкнутые, естественные и искусственные, материальные (физические) и идеальные (абстрактные), детерминированные и стохастические и др. Системный подход к определению сущности организации. Системные свойства организации. Организация как открытая система. Внутренняя среда организации. Различные подходы к выделению основных переменных внутренней среды организации. Внешняя среда организации прямого и косвенного воздействия. Основные факторы и характеристики внешней среды организации. Оценка внешней среды организации. Концепция жизненного цикла организации. Различные подходы к выделению стадий жизненного цикла. Развитие стадий жизненного цикла организации. Характеристики организации на различных стадиях жизненного цикла.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть
10.	Хозяйственные организации	<p>Понятие хозяйственной организации. Классификация хозяйственных организаций: по форме собственности; по размерам; по целям деятельности; по правовому положению. Организационно-правовые формы хозяйственных организаций. Основные единичные и групповые организационные формы организаций* Хозяйственные организации и внешняя среда.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть

11.	Законы организации	<p>Понятия «зависимость», «закономерность», «закон» как общенаучные категории. Общая характеристика законов организации. Классификация законов организации. Закон синергии. Синергетический эффект. Механизм образования эффекта синергии и условия его получения. Организованность и дезорганизованность. Закон информированности – упорядоченности. Информированность – предпосылка упорядоченности. Информационная культура организации. Закон самосохранения. Сохранение – устойчивость – равновесие. Статическое и динамическое равновесие. Область устойчивости. Адаптация организации. Самосохранение, рост и развитие организации. Закон единства анализа/синтеза. Разделение и кооперация труда. Разделение и выделение в самостоятельные хозяйственные организации, слияние и поглощение хозяйственных организаций как проявление закона единства анализа/синтеза. Закон развития. Жизненный цикл организации. Фазы онтогенеза: юность, зрелость, старость. Закон композиции. Целенаправленные системы. Цели социальной организации. Иерархия целей. Особенности иерархического построения целей. Учет требований закона композиции в структуре социальной организации. Закон пропорциональности. Пропорциональность как нормативное соотношение и мера порядка. Объективные основы пропорциональности. Пропорциональность в строении организации, в системе управления, в составе и объеме обязанностей, прав и ответственности. Специфические законы социальной организации.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть
-----	--------------------	--	---	--

12.	Принципы организации	<p>Принципы статической организации (структуризации) как обобщенные правила построения рациональных структур.</p> <p>Принципы статической организации (структуризации): целеполагание, приоритет функций над составом звеньев, приоритет объекта над субъектом, адаптивность, полная координация, минимум сложности, полномасштабность, пределы автономии, сочетание централизации и децентрализации, сочетание непрерывности и дискретности, субординация, единство распорядительства, формальная фиксация, реальность отношений, диапазон контроля.</p> <p>Принципы динамической организации. Процесс как форма динамического существования организации. Процессы живых, социальных, экономических и технических систем.</p> <p>Дихотомическая типология процессов: закономерные и случайные, дискретные и непрерывные, регулярные и эпизодические, установившиеся и переходные, управляемые и неуправляемые, латентные и наблюдаемые и др.</p> <p>Элементы процесса.</p> <p>Принципы процессуализации: направленность, прямоточность, результативность, эффективность, восприимчивость, информативность, надежность, оперативность, гибкость, параллельность, синхронность.</p> <p>Принципы рационализации. Рационализация как последовательный курс на прогрессивные изменения в организации. Принципы рационализации: системность, концептуализация, очередность, включенность руководителя, от простого – к сложному, этапность, научность, эффективность.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть
13.	Структура организации	<p>Структура как организационная характеристика системы.</p> <p>Взаимосвязь структуры и состава.</p> <p>Внутрисистемные межкомпонентные связи.</p> <p>Классификация межкомпонентных связей.</p> <p>Конфигурации структур организации.</p> <p>Пространственная ориентация структуры.</p> <p>Классификация структур. Рациональная структура организации.</p> <p>Направления формирования рациональной структуры.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть

14.	Организационное проектирование	<p>Проектирование в системе организационных отношений.</p> <p>Организационное проектирование как практическое применение законов и принципов организации к процессу создания и/или совершенствования (рационализации, реорганизации) систем.</p> <p>Цели, задачи и этапы проектирования организаций.</p> <p>Содержание организационного проекта. Методы проектирования организационных структур.</p> <p>Моделирование при проектировании организационных систем.</p> <p>Экспертиза проектов.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть
15.	Организационная культура	<p>Культура как условие и продукт цивилизации.</p> <p>Понятие и содержание организационной культуры.</p> <p>Организационная культура как культура реализации организационных отношений</p> <p>Свойства и функции организационной культуры.</p> <p>Классификация организационных культур.</p> <p>Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Организационная культура и результативность деятельности.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ОПК6 Знать ОПК6 Уметь ОПК6 Владеть
16.	Основы организационного поведения	<p>Понятие и значение организационного поведения.</p> <p>Основные понятия и задачи организационного поведения</p> <p>История становления организационного поведения.</p> <p>Модели организационного поведения.</p> <p>Направления развития организационного поведения.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
17.	Личность и организация	<p>Личность как центр организационного поведения.</p> <p>Формирование и развитие личности в организации.</p> <p>Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Сущность, значение, свойства и процесс восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия.</p> <p>Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Эффекты восприятия. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции.</p> <p>Понятие, компоненты, свойства и функции установок личности. Способы изменения установок.</p> <p>Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть

18.	Формирование группового поведения в организации	<p>Значение групповой работы в современной организации.</p> <p>Понятие группы, классификация групп. Теории группообразования (близости, формирования групп, равновесия, обмена). Стадии развития группы. Характеристики группы.</p> <p>Групповая сплоченность как одна из важнейших характеристик группы. Факторы, влияющие на групповую сплоченность.</p> <p>Формальные и неформальные группы, основные различия между ними. Разновидности формальных и неформальных групп.</p> <p>Преимущества и недостатки работы в группе.</p> <p>Личностные характеристики сотрудников, входящих в группу.</p> <p>Понятие команды. Значение команд в современных организациях. Основные различия между рабочей группой и командой. Создание команды и условия ее эффективной работы.</p> <p>Сущность, значение и причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
19.	Коммуникативное поведение в организации	<p>Понятие и значение коммуникаций в организации.</p> <p>Основные этапы и элементы процесса коммуникации, организационные и индивидуальные факторы, определяющие его эффективность.</p> <p>Классификация коммуникаций в организации.</p> <p>Коммуникативные потребности.</p> <p>Межличностные коммуникации, основные факторы, влияющие на их эффективность.</p> <p>Невербальные коммуникации.</p> <p>Неформальные коммуникации. Слухи.</p> <p>Коммуникативные барьеры.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
20.	Лидерство в организации	<p>Сущность лидерства. Теории личностных качеств лидера. Поведенческие теории лидерства. Теории лидерства, основанные на ситуационном подходе.</p> <p>Формальные и неформальные лидеры. Принципы взаимоотношений формальных и неформальных лидеров.</p> <p>Характерные черты эффективных лидеров. Лидер организации и его модель.</p> <p>Современные концепции лидерства. Взаимосвязь понятий «власть» и «влияние».</p> <p>Виды власти. Наделение властью. Злоупотребление властью.</p> <p>Участие работников в управлении, его преимущества. Необходимые условия и основные формы участия работников в управлении.</p> <p>Сущность стиля руководства. Классификация стилей руководства. Выбор эффективного стиля руководства.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть

21.	Мотивация и результативность организации	<p>Понятие мотивации и ее значение при формировании организационного поведения. Классификация мотивации. Потребности как основа мотивации. Классификация потребностей. Мотивы деятельности, классификация мотивов. Мотивационная сфера личности и ее основные характеристики. Стимулы, классификация стимулов. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Понятие и особенности содержательных теорий мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации. Понятие и особенности процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Теория постановки целей. Теория Л. Портера – Э. Лоулера. Теория усиления мотивации Б. Скиннера* Прикладное значение теорий мотивации. Методы мотивации. Оплата труда и мотивация. Особенности мотивации различных категорий работников. Мотивация коллективов.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
22.	Изменения в организации	<p>Необходимость изменений в организации. Организационное развитие. Отношение сотрудников организации к изменениям. Типы изменений в организации. Стадии изменения. Основные принципы управления изменениями. Стили проведения изменений в организации. Причины и виды сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям в организации.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
23.	Управление конфликтами в организации	<p>Понятие и виды конфликтов в организации. Функциональные и дисфункциональные конфликты Причины конфликтов. Типизация конфликтов. Методы разрешения конфликтных ситуаций. Стратегии разрешения конфликтов. Тактики поведения в конфликтных ситуациях.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 1 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	6	2	0	4	14

2.	8	3	0	5	12
3.	8	3	0	5	12
4.	8	3	0	5	12
5.	8	3	0	5	12
6.	7	2	0	5	12
7.	7	2	0	5	12
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	54	18	0	34	90

Форма обучения: очная, 2 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
8.	6	2	0	4	12
9.	6	2	0	4	12
10.	5	2	0	3	12
11.	5	2	0	3	12
12.	5	2	0	3	12
13.	5	2	0	3	12
14.	5	1	0	4	12
15.	5	1	0	4	12
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	44	14	0	28	100

Форма обучения: очная, 3 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
16.	8	4	0	4	8
17.	8	4	0	4	8
18.	9	5	0	4	7
19.	9	5	0	4	7
20.	8	4	0	4	8
21.	8	4	0	4	8
22.	9	5	0	4	8
23.	9	5	0	4	8
	Выполнение курсовой работы				
	0	0	0	2	10

	Промежуточная аттестация				
	6	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	76	36	0	34	104

Форма обучения: очно-заочная, 1 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	6	2	0	4	14
2.	5	2	0	3	14
3.	5	2	0	3	15
4.	5	2	0	3	15
5.	5	2	0	3	15
6.	5	1	0	4	14
7.	5	1	0	4	15
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	38	12	0	24	106

Форма обучения: очно-заочная, 2 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
8.	7	2	0	5	10
9.	7	2	0	5	10
10.	7	3	0	4	10
11.	7	3	0	4	10
12.	7	2	0	5	10
13.	7	2	0	5	10
14.	7	2	0	5	11
15.	7	2	0	5	11
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	58	18	0	38	86

Форма обучения: очно-заочная, 3 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	

16.	6	3	0	3	11
17.	6	3	0	3	11
18.	6	4	0	2	10
19.	6	4	0	2	10
20.	6	3	0	3	10
21.	6	3	0	3	10
22.	6	3	0	3	10
23.	6	3	0	3	10
	Выполнение курсовой работы				
	0	0	0	2	10
	Промежуточная аттестация				
	6	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	56	26	0	24	124

Форма обучения: заочная, 1 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	18
2.	2	1	0	1	18
3.	2	1	0	1	18
4.	2	1	0	1	18
5.	2	1	0	1	18
6.	2	1	0	1	18
7.	1	0	0	1	18
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	14	6	0	6	130

Форма обучения: заочная, 2 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
8.	1	1	0	0	16
9.	1	1	0	0	16
10.	2	1	0	1	15
11.	2	1	0	1	15
12.	2	1	0	1	16
13.	2	1	0	1	16
14.	1	0	0	1	16

15.	1	0	0	1	16
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	14	6	0	6	130

Форма обучения: заочная, 3 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
16.	1	1	0	0	15
17.	1	1	0	0	15
18.	2	1	0	1	15
19.	2	1	0	1	14
20.	2	1	0	1	14
21.	2	1	0	1	15
22.	2	1	0	1	14
23.	2	1	0	1	14
	Выполнение курсовой работы				
	0	0	0	2	10
	Промежуточная аттестация				
	6	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	22	8	0	8	158

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного

материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «Знать» компетенции ОКЗ

Вопрос №1 .

Представление об объекте рассмотрения при системном подходе ...

Варианты ответов:

1. все меняется: среда, организация, задачи управления
2. меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация
3. изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме

Вопрос №2 .

Отцом современного рационального менеджмента принято считать ...

Варианты ответов:

1. Ф. Тейлора
2. А. Файоля
3. Г. Форда

Вопрос №3 .

Ситуационный подход позволил ...

Варианты ответов:

1. исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней
2. признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
3. автоматизировать часть процессов управления

Вопрос №4 .

Большой вклад в разработку идей современной теории менеджмента внесли ...

Варианты ответов:

1. П. Друкер и Р. Уотермен
2. Д. МакГрегор и М. Фоллетт
3. Г. Гант и Ф. Гилбрет

Вопрос №5 .

Школа человеческих отношений исходит из следующего постулата «Залог успеха организации ... »

Варианты ответов:

1. работа менеджера
2. организация труда рабочего
3. отношения между руководителем и рабочими

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ОКЗ

1. Понятие управления
2. Понятие менеджмента
3. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
4. Характеристика и этапы развития менеджмента как науки
5. Сущность и содержание менеджмента
6. Цели и задачи менеджмента услуг.
7. Виды и типы менеджмента.
8. Принципы и функции менеджмента.

9. Основные черты и содержание менеджмента услуг в РФ.
10. Менеджмент в системе экономических дисциплин.
11. Управленческие революции.
12. Современные концепции менеджмента.
13. Классическая школа управления.
14. Административная школа менеджмента.
15. Неоклассическая школа менеджмента.
16. Количественная школа менеджмента.
17. Сущность деятельности менеджера
18. Сущность функций менеджера.
19. Уровни управления.
20. Сущность и характерные особенности делового успеха.
21. Общая характеристика методов управления.
22. Экономические методы управления.
23. Социально – психологические методы управления.
24. Административные методы управления.
25. Процесс принятия управленческих решений.
26. Механизм принятия управленческих решений менеджеров компаний
27. Методы и модели поиска управленческих решений.
28. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Презентация для формирования «Владеть» компетенции ОКЗ

1. Менеджмент. Место в системе экономических дисциплин категории и понятия.
2. Гносеологические корни менеджмента.

3. Цели, задачи менеджмента, основные виды менеджмента.
4. Характеристика основных типов менеджмента (стратегический, инвестиционный, финансовый, производственный, инновационный менеджмент, самоменеджмент).
5. Научные исследования в менеджменте.
6. Методология менеджмента (Субъект, объект, предмет).
7. Современные тенденции в менеджменте.
8. Рейтинг первой сотни ведущих менеджеров мира, И двадцатки менеджеров РФ.
9. Менеджмент в организации (отраслевой менеджмент).
10. Понятие организации, виды и формы организации.
11. Предназначение организации. Миссия.
12. Что такое эффективность организации?
13. Формирование и развитие менеджмента.
14. Азиатская модель менеджмента.
15. Евразийская модель менеджмента.
16. Японская модель менеджмента.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

Тест для формирования «Знать» компетенции ОКБ6

Вопрос №1 .

Матричная структура управления:

Варианты ответов:

1. структура управления проектами, основанная на выделении самостоятельного юридического лица
2. структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы от начала до конца проекта

3. структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы и привлечении необходимых специалистов на временной основе
4. верный вариант отсутствует

Вопрос №2 .

Оппоненты в конфликте - это ...

Варианты ответов:

1. отдельные люди
2. представители групп
3. любые образования, состоящие из отдельных лиц, групп, подразделений, организаций

Вопрос №3 .

Хозяйственные организации – это:

Варианты ответов:

1. организации, специализирующиеся на производстве товаров, работ, услуг или информации
2. группы людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности
3. союзы, партии, группы, сформированные по интересам
4. семья, неформальные группы

Вопрос №4 .

В тектологии А.А. Богданова регулирующий механизм в организации представляет собой:

Варианты ответов:

1. механизм субординации
2. подбор сочетания элементов
3. отношения координации
4. все варианты верны

Вопрос №5 .

Организационная система – это

Варианты ответов:

1. сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции
2. единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности
3. коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием
4. система, состоящая из субъектов и объектов управления и функционирующая на основе субординации

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ОПК6

1. Теория организации в системе наук.
2. Понятие и сущность организации.
3. Внутренняя среда организации. Организационная структура.

4. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход.
5. Внутренняя среда организации. Проектный подход.
6. Внутриорганизационные процессы.
7. Внешняя среда организации.
8. Организационное развитие.
9. Организационная культура
10. Ценности и установки работников
11. Группы и команды в организации
12. Властные отношения в организации
13. Лидерство
14. Коммуникации в организации
15. Стресс в организации
16. Позитивное организационное поведение и «организационное гражданство».

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Презентация для формирования «Владеть» компетенции ОПК6

1. Понятие «организационная культура»
2. Способы управленческого воздействия на рабочие группы
3. Факторы, влияющие на культуру в организации
4. Уровни организационной культуры
5. Элементы организационной культуры
6. Аспекты культур по Клюкхону и Стродтбеку
7. Культурные аспекты Хофстеда
8. Основные различия западной и восточной культур
9. Особенности адаптации к чужой культуре

10. Способы повышения эффективности межкультурного общения

11. Основные функции коммуникаций в многонациональной компании

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

Тест для формирования «Знать» компетенции ПК1

Вопрос №1 .

Процесс, в ходе которого представители одной или нескольких социальных групп действуют совместно и скоординированно ради достижения единой цели, — это

Варианты ответов:

1. ассоциация
2. интеграция
3. кооперация

Вопрос №2 .

Организации, для которых характерна пассивность, отсутствие уверенности в будущем одновременно с иллюзиями, что можно будет как-нибудь продержаться, — это _____ организации

Варианты ответов:

1. депрессивные
2. принудительные
3. драматические

Вопрос №3 .

Тип поведения, сочетающий отрицательную социальную ориентацию с высоким жизненным потенциалом, — это

Варианты ответов:

1. «акула»
2. «рыба»
3. «рак»

Вопрос №4 .

Отношения, основанные на межличностных интересах, симпатиях и доверительности, — это _____ отношения

Варианты ответов:

1. деловые
2. формальные
3. неофициальные

Вопрос №5 .

Профессиональная роль, с точки зрения которой ценят хороший климат в группе, стремятся к сглаживанию противоречий, — это роль

Варианты ответов:

1. бойца
2. специалиста
3. интегратора

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК1

1. Личностный рост сотрудников: факторы и барьеры.
2. Взаимосвязь профессионального и личностного роста.
3. Влияние коллектива на личностный рост сотрудника.
4. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
5. Психологическая специфика управленческой деятельности.
6. Психологические законы побуждения.
7. Психологические законы действия.
8. Психологические законы взаимодействия.
9. Психология иерархических структур организации.
10. Психология адхократических структур организации.
11. Планирование в системе управленческих действий.
12. Организация реализации принятых решений.
13. Основные подходы к реализации функций мотивирования (комплекснометодический; адаптационно-организационный).
14. Психология теории соучаствующего управления.
15. Психологическая характеристика вероятностной модели управления (Ф. Фидлер).
16. Общение как взаимодействие.
17. Коммуникативная компетентность менеджера.
18. Методы управленческого воздействия.
19. Психология принятия управленческого решения.
20. Проблемы межкультурной коммуникации.
21. Уровни и формы межкультурной коммуникации.

22. Этноцентризм, «отрицание» и «защита».
23. Понятие «культурного шока».
24. Понимание и принятие в межкультурной коммуникации.
25. Роль юмора в межкультурной коммуникации.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК1

1. Установление моральных санкций и поощрений.
2. Развитие у работников инициативы и ответственности.
3. Установление социальных норм поведения.
4. Создание нормального психологического климата.
5. Формирование коллективов, групп.
6. Удовлетворение культурных и духовных потребностей.
7. Социальная и моральная мотивация и стимулирование.
8. Участие работников в управлении.
9. Создание творческой атмосферы.
10. Социально-психологическое планирование.
11. Социально-психологический анализ.
12. Индивид и группа: проблемы взаимодействия.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате

Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Презентация для формирования «Владеть» компетенции ПК1

1. Психологические приемы и технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации.
2. Здоровьесберегающие технологии в работе с коллективом.
3. Особенности функционирования коллективов.
4. Специфика делового общения.
5. Коммуникативные барьеры в общении.
6. Речевые технологии делового общения.
7. Невербальные средства общения и их использование в управленческой практике.
8. Классификация деловой корреспонденции и общие требования к деловым письмам.
9. Стратегия составления самопрезентации.
10. Требования к культуре деловой речи.
11. Управленческая этика, корпоративная этика, корпоративные кодексы.
12. Классификация приемов. Виды деловых приемов.
13. Психологические аспекты делового общения.
14. Культура и техника речи в презентации делового партнера.
15. Манера общения и имидж делового человека.
16. Определение понятий «спор», «дискуссия», «полемика».
17. Классификация видов спора.
18. Психологические приемы убеждения в споре: приемы воздействия на участников в споре, вопросы в споре и виды ответов, нечестные приемы, позволительные и непозволительные уловки в споре.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

Цели и задачи курсовой работы

Цель курсовой работы: формирование у студентов знаний по основным теоретическим положениям и истории развития научной мысли в сфере менеджмента, теории организации и организационному поведению; развитие способностей студентов по теоретическому осмыслению и практическому применению полученных теоретических знаний по дисциплине; умение анализировать, оценивать и использовать исходные данные, требуемые для раскрытия темы курсовой работы; выработка навыков критического анализа и интерпретации теоретической и практической информации, необходимой для обоснования и формулирования выводов и обобщений по выбранной теме исследования в курсовой работе.

Задачи курсовой работы:

- научить студента самостоятельно осваивать и интерпретировать теоретические знания в рамках выбранной темы курсовой работы;
- привить студенту навыки подбора и изучения монографической литературы, методических рекомендаций, источников информации, необходимых для сбора, анализа и систематизации информации в рамках выбранной темы исследования;
- привить студенту навыки сбора, систематизации, анализа и оценки теоретической и практической информации в рамках выбранной темы курсовой работы;
- научить студента самостоятельно анализировать и оценивать полученный материал и на этой основе формулировать соответствующие выводы и предложения с обоснованием их эффективности в рамках выбранной темы исследования;
- развить умение студента правильно оформлять результаты исследования, сочетая письменное изложение с использованием таблиц, диаграмм, графиков.

Темы курсовых работ:

Современные направления развития организации.

Создание и развитие организационных структур корпораций.

Особенности управления малыми предприятиями.

Законы организации и их практическое применение при создании организации.

Матричные организационные структуры как наиболее эффективные современные структуры.

Дополнительные организационные структуры как вариант совершенствования основной организационной структуры предприятия.

Коммуникации и их роль в деятельности организации.

Координация в организациях. Задачи менеджеров при создании системы координации в организациях.

Проблемы вхождения человека в организацию.

Государство как организация: особенность, структура управления.

Формирование объектов управления в условиях инновационной экономики.

Взаимодействие социально-экономических и организационно-технологических факторов менеджмента.

Модель менеджера: возможности и факторы практической реализации.

Взаимодействие, соотношение и сочетание научности, опыта и искусства менеджмента.

Процессы дифференциации и интеграции в системе менеджмента.

Собственность и менеджмент: связь и тенденции развития.

Методология и организация нововведений в менеджменте.

Трансформация функций менеджмента на различных стадиях жизненного цикла организации.

Сравнительный менеджмент: значение культурных различий в осуществлении управленческих функций.

Руководство и лидерство в современной организации: гендерный аспект.

Исследование эволюции статуса менеджера.

Развитие ресурсного обеспечения системы менеджмента.

Исследование «человеческого фактора» в управлении организацией.

Реализация функции контроля в современных организациях.

Становление и развитие корпоративной культуры в современных организациях.

Исследование социальной ответственности менеджмента и бизнеса перед обществом.

Становление и развитие процессно-ориентированных технологий менеджмента.

Процесс и формы регламентации функций управления.

Результативность и эффективность менеджмента: анализ и оценка.

Бизнес-планирование в менеджменте: традиции и возможности.

Проектирование организационных систем: традиционные и современные подходы.

Принципы развития и закономерности функционирования организаций.

Формирование организационной культуры организации.

Концепция и модели делегирования полномочий.

Организационные законы управленческой деятельности.

Основные направления совершенствования структур управления.

Функционирование организаций в условиях современной деловой среды.

Концептуальные подходы к управлению современными организациями.

Применение математических моделей в управлении организационными системами.

Управленческие технологии в системе менеджмента.

Особенности материального и нематериального стимулирования и мотивации.

Социальная политика организации.

Внутригрупповые конфликты и способы их разрешения.

Кадровая политика организации.

Этический кодекс организации.

Организационно-культурные регуляторы поведения.

Человек и организация: проблема интеграции.

Организационное поведение и национальный менталитет.

Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.

Мотивы безопасности и их использование в управлении организационным поведением.

Особенности развития теории и практики управления в современной России.

Философия менеджмента как фактор эффективности управления компанией.

Менеджер XXI в.: профессиональные и личностные качества в современных условиях.

Сравнительный анализ зарубежного опыта управления и возможности его использования в условиях России.

Влияние школы человеческих отношений и поведенческих наук на эффективность организации.

Организация как система взаимосвязанных элементов.

Принципы формирования организационной культуры компании.

Проблемы системы управления персоналом в современных компаниях.

Корпоративная социальная ответственность бизнеса.

Деловая репутация как один из компонентов стоимости компании.

Методы повышения эффективности коммуникаций в организации.

Пути повышения эффективности и качества управленческих решений.

Значение прогнозирования и планирования в процессе управления.

Делегирование полномочий как фактор эффективного управления.

Сравнительный анализ организационных структур управления.

Организация эффективного контроля в процессе управления.

Анализ системы мотивации менеджмента на предприятиях в современных условиях.

Управление изменениями как способ повышения конкурентоспособности компании.

Принципы формирования управленческой команды. Менеджерский аспект.

Роль конфликтов в процессе управления.

Формирование и реализация эффективной стратегии.

Внедрение инноваций как фактор успешного развития организации.

Основные проблемы современного корпоративного управления.

Управление знаниями внутри организации.

Новейшие концепции управления предприятием.

Критерии оценки курсовой работы

Критерии оценивания	Итоговая оценка
Работа представлена с существенными замечания к содержанию и оформлению. В работе отсутствуют самостоятельные разработки, решения или выводы. Неудовлетворительно представлена теоретико-методологическая база исследования. Допущены многочисленные грубые ошибки в интерпретации исследуемого материала. Обучающийся на защите не может аргументировать выводы, не отвечает на вопросы.	Неудовлетворительно
Работа выполнена с незначительными отступлениями от требований. Содержание работы в целом раскрывает заявленную тему, но допущены существенные ошибки в решении поставленных задач. Обучающийся не высказывал в работе своего мнения. Продемонстрировано плохое владение терминологической базой проблемы, встречаются содержательные и языковые ошибки. При защите работы обучающийся слабо владеет материалом, отвечает не на все вопросы.	Удовлетворительно
Работа оформлена с незначительными отступлениями от требований. Содержание работы в целом раскрывает заявленную тему, но поставленные задачи решены не полностью. Допущены отдельные неточности в выборе обоснования методики исследования, постановки задач, формулировке выводов. При защите работы обучающийся владеет материалом, но отвечает не на все вопросы.	Хорошо

<p>Работа оформлена в полном соответствии с требованиями. Тема работы проблемная и оригинальная. В работе раскрывается заявленная тема, содержится решение поставленных задач. Работа отличается логичностью, обоснованностью выводов, четким изложением, ясностью оценки результатов. При защите работы обучающийся свободно владеет материалом и отвечает на вопросы.</p>	<p>Отлично</p>
---	----------------

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Концептуальные подходы к науке о менеджменте

1. Понятие и сущность менеджмента.
2. Менеджмент как особый вид человеческой деятельности.
3. Различные подходы к определению понятия «менеджмент».
4. Системный, комплексный, ситуационный и процессный подходы в менеджменте.
5. Менеджмент как деятельность по реализации основных функций управления.
6. Функции менеджмента.

Тема 2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента

7. Предпосылки возникновения менеджмента.
8. Роль научно-технического прогресса в становлении и развитии менеджмента.
9. Влияние разделения и специализации труда на развитие менеджмента.
10. Предыстория формирования российской науки и практики управления производством.
11. Классификация подходов и школ менеджмента.

Тема 3. Школа научного менеджмента

12. Взгляды Ф. Тейлора на управление и его вклад в создание теории управления.
13. Основные принципы теории Тейлора.
14. Развитие идей Тейлора в трудах его последователей.
15. Г. Гант- стимулирование труда и производственное планирование. «Графики Гантта».
16. Взгляды Фрэнка и Лилиан Гилберт на рационализацию труда.
17. Принципы производительности труда Г. Эмерсона.
18. Конвейерная организация автомобильного производства Г. Фордом: основные принципы и результаты*
19. Сравнение концепций советских и американских представителей классической школы менеджмента.
20. Научная деятельность А.К. Гастева и Центрального института труда в 1920-е годы.

Тема 4. Классическая (административная) школа

21. Основное содержание и подходы классической (административной) школы.
22. Принципы управления Анри Файоля.
23. Понятие прав и ответственности в управлении, централизации и децентрализации, единоначалия.
24. Скалярная цепь, иерархия и сфера контроля.
25. Пять общих функций менеджмента по А. Файолю.
26. Л. Урвик - принципы построения формальной организации.
27. Концепция «идеальной бюрократии» Макса Вебера.
28. Принципы организации Дж. Муни и А. Рейли.

Тема 5. Школа психологии и человеческих отношений

29. Роль человеческого фактора в менеджменте.
30. Эволюция моделей поведения человека в организации.
31. Хотторнские эксперименты и исследования Э. Мэйо.
32. Основные положения доктрины человеческих отношений.
33. Понятие неформальной организации и структуры, их соотношение с формальными.
34. Изучение потребностей и мотивационного поведения.
35. Основная проблематика школы «человеческих отношений».
36. Теоретическая разработка проблем лидерства и стиля руководства.

Тема 6. Современный этап развития управленческой мысли

37. Изменение условий ведения бизнеса.
38. Возрастание зависимости деловых организаций от внешней среды.
39. Глобальный бизнес и многонациональные корпорации.
40. Расширение исследований и дробление современной науки управления по отдельным направлениям и проблематике.
41. Общие основополагающие принципы современных концепций менеджмента.
42. Системный подход при рассмотрении организации.
43. Понятие, характеристика подсистем и элементов.
44. Современная методология изучения и оптимизации информационных, коммуникационных процессов и принятия решений в организациях.
45. Корпоративные информационные системы в менеджменте.
46. Расширение применения количественных методов в управлении.
47. Процессный и ситуационный подходы.
48. Системный анализ и математические методы в управлении.
49. Формирование российской модели менеджмента.

Тема 7. Зарубежные модели менеджмента

50. Американский менеджмент: исторические условия формирования; основные особенности корпоративного менеджмента в США.
51. Организационно-правовое устройство корпорации.
52. Принцип разделения полномочий.
53. Должностные инструкции, индивидуальная оценка результатов труда и оплата по результатам как инструменты управления.
54. Стимулирование внутренней конкуренции.
55. Управление инновационно-технологическим развитием и нацеленность на нововведения.
56. Комплекс взаимосвязей государства и бизнеса.
57. П. Друкер и его вклад в теорию менеджмента.
58. Японский менеджмент: исторические условия формирования; особенности корпоративного менеджмента.
59. Система «пожизненного найма» на японских предприятиях.
60. Концепции корпорации как семьи и патернализма, значение групповых норм поведения и корпоративной культуры.
61. Комплексное управление качеством в японской промышленности и непрерывные усовершенствования на базе «кружков качества».
62. Особенности групповых процессов принятия решений. Уникальность японской модели менеджмента
63. Исторические предпосылки и условия формирования европейской науки и практики менеджмента.
64. Основные характеристики моделей менеджмента в странах Северной Европы.
65. Отражение культурных традиций в исламской модели менеджмента.

Тема 8. Теория организации и ее место в системе научных знаний

66. Роль организации в жизни современного общества.
67. Сущность понятия «организация».
68. Объект, предмет, метод и функции теории организации.
69. Место теории организации в системе научных знаний.
70. Использование системного, комплексного и функционального подхода в теории организации.

Тема 9. Организация как система

71. Понятие «система» и виды систем.
72. Дихотомическая типология систем: открытые и замкнутые, естественные и искусственные, материальные (физические) и идеальные (абстрактные), детерминированные и стохастические и др.
73. Системный подход к определению сущности организации.
74. Системные свойства организации.

75. Организация как открытая система.
76. Внутренняя среда организации.
77. Различные подходы к выделению основных переменных внутренней среды организации.
78. Внешняя среда организации прямого и косвенного воздействия.
79. Основные факторы и характеристики внешней среды организации.
80. Оценка внешней среды организации.
81. Концепция жизненного цикла организации.
82. Различные подходы к выделению стадий жизненного цикла.
83. Развитие стадий жизненного цикла организации.
84. Характеристики организации на различных стадиях жизненного цикла.

Тема 10. Хозяйственные организации

85. Понятие хозяйственной организации.
86. Классификация хозяйственных организаций: по форме собственности; по размерам; по целям деятельности; по правовому положению.
87. Организационно-правовые формы хозяйственных организаций.
88. Основные единичные и групповые организационные формы организаций.
89. Хозяйственные организации и внешняя среда.

Тема 11. Законы организации

90. Понятия «зависимость», «закономерность», «закон» как общенаучные категории.
91. Общая характеристика законов организации.
92. Классификация законов организации.
93. Закон синергии.
94. Синергетический эффект.
95. Механизм образования эффекта синергии и условия его получения.
96. Организованность и дезорганизованность.
97. Закон информированности – упорядоченности.
98. Информированность – предпосылка упорядоченности.
99. Информационная культура организации.
100. Закон самосохранения.
101. Сохранение – устойчивость – равновесие.
102. Статическое и динамическое равновесие.
103. Область устойчивости. Адаптация организации.
104. Самосохранение, рост и развитие организации.
105. Закон единства анализа/синтеза.
106. Разделение и кооперация труда.
107. Разделение и выделение в самостоятельные хозяйственные организации, слияние и поглощение хозяйственных организаций как проявление закона единства анализа/синтеза.
108. Закон развития.
109. Жизненный цикл организации.
110. Фазы онтогенеза: юность, зрелость, старость.
111. Закон композиции.
112. Целенаправленные системы.
113. Цели социальной организации.
114. Иерархия целей.
115. Особенности иерархического построения целей.
116. Учет требований закона композиции в структуре социальной организации.
117. Закон пропорциональности.
118. Пропорциональность как нормативное соотношение и мера порядка.
119. Объективные основы пропорциональности.
120. Пропорциональность в строении организации, в системе управления, в составе и объеме обязанностей, прав и ответственности.
121. Специфические законы социальной организации.

Тема 12. Принципы организации

122. Принципы статической организации (структуризации) как обобщенные правила построения рациональных структур.
123. Принципы статической организации (структуризации).
124. Процесс как форма динамического существования организации.
125. Процессы живых, социальных, экономических и технических систем.
126. Дихотомическая типология процессов: закономерные и случайные, дискретные и непрерывные, регулярные и эпизодические, установившиеся и переходные, управляемые и неуправляемые, латентные и наблюдаемые и др. элементы процесса.
127. Принципы процессуализации: направленность, прямооточность, результативность, эффективность, восприимчивость, информативность, надежность, оперативность, гибкость, параллельность, синхронность.
128. Принципы рационализации.
129. Рационализация как последовательный курс на прогрессивные изменения в организации.
130. Принципы рационализации: системность, концептуализация, очередность, включенность руководителя, от простого – к сложному, этапность, научность, эффективность.

Тема 13. Структура организации

131. Структура как организационная характеристика системы.
132. Взаимосвязь структуры и состава.
133. Внутрисистемные межкомпонентные связи.
134. Классификация межкомпонентных связей.
135. Конфигурации структур организации.
136. Пространственная ориентация структуры.
137. Классификация структур.
138. Рациональная структура организации.
139. Направления формирования рациональной структуры.

Тема 14. Организационное проектирование

140. Проектирование в системе организационных отношений.
141. Организационное проектирование как практическое применение законов и принципов организации к процессу создания и/или совершенствования (рационализации, реорганизации) систем.
142. Цели, задачи и этапы проектирования организаций.
143. Содержание организационного проекта.
144. Методы проектирования организационных структур.
145. Моделирование при проектировании организационных систем.
146. Экспертиза проектов.

Тема 15. Организационная культура

147. Культура как условие и продукт цивилизации.
148. Понятие и содержание организационной культуры.
149. Организационная культура как культура реализации организационных отношений
150. Свойства и функции организационной культуры.
151. Классификация организационных культур.
152. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
153. Организационная культура и результативность деятельности.

Тема 16. Основы организационного поведения

154. Понятие и значение организационного поведения.
155. Основные понятия и задачи организационного поведения
156. История становления организационного поведения.
157. Модели организационного поведения.
158. Направления развития организационного поведения.

Тема 17. Личность и организация

159. Личность как центр организационного поведения.

160. Формирование и развитие личности в организации.
161. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение.
162. Сущность, значение, свойства и процесс восприятия.
163. Внешние и внутренние факторы восприятия.
164. Различия в восприятии руководителей и подчиненных.
165. Эффекты восприятия. Т
166. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности.
167. Понятие, компоненты, свойства и функции установок личности.
168. Способы изменения установок.
169. Удовлетворенность трудом.
170. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 18. Формирование группового поведения в организации

171. Значение групповой работы в современной организации.
172. Понятие группы, классификация групп.
173. Теории группообразования (близости, формирования групп, равновесия, обмена).
174. Стадии развития группы.
175. Характеристики группы.
176. Групповая сплоченность как одна из важнейших характеристик группы. Факторы, влияющие на групповую сплоченность.
177. Формальные и неформальные группы, основные различия между ними.
178. Разновидности формальных и неформальных групп.
179. Преимущества и недостатки работы в группе.
180. Личностные характеристики сотрудников, входящих в группу.
181. Понятие команды.
182. Значение команд в современных организациях.
183. Основные различия между рабочей группой и командой.
184. Создание команды и условия ее эффективной работы.
185. Сущность, значение и причины межгрупповых конфликтов.
186. Управление межгрупповыми конфликтами.

Тема 19. Коммуникативное поведение в организации

187. Понятие и значение коммуникаций в организации.
188. Основные этапы и элементы процесса коммуникации, организационные и индивидуальные факторы, определяющие его эффективность.
189. Классификация коммуникаций в организации.
190. Коммуникативные потребности.
191. Межличностные коммуникации, основные факторы, влияющие на их эффективность.
192. Невербальные коммуникации.
193. Неформальные коммуникации.
194. Слухи.
195. Коммуникативные барьеры.

Тема 20. Лидерство в организации

196. Сущность лидерства.
197. Теории личностных качеств лидера.
198. Поведенческие теории лидерства.
199. Теории лидерства, основанные на ситуационном подходе.
200. Формальные и неформальные лидеры.
201. Принципы взаимоотношений формальных и неформальных лидеров.
202. Характерные черты эффективных лидеров.
203. Лидер организации и его модель.
204. Современные концепции лидерства.
205. Взаимосвязь понятий «власть» и «влияние».
206. Виды власти.

- 207. Наделение властью.
- 208. Злоупотребление властью.
- 209. Участие работников в управлении, его преимущества.
- 210. Необходимые условия и основные формы участия работников в управлении.
- 211. Сущность стиля руководства.
- 212. Классификация стилей руководства.
- 213. Выбор эффективного стиля руководства.

Тема 21. Мотивация и результативность организации

- 214. Понятие мотивации и ее значение при формировании организационного поведения.
- 215. Классификация мотивации.
- 216. Потребности как основа мотивации.
- 217. Классификация потребностей.
- 218. Мотивы деятельности, классификация мотивов.
- 219. Мотивационная сфера личности и ее основные характеристики.
- 220. Стимулы, классификация стимулов.
- 221. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.
- 222. Понятие и особенности содержательных теорий мотивации.
- 223. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
- 224. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера.
- 225. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
- 226. Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации.
- 227. Понятие и особенности процессуальных теорий мотивации.
- 228. Теория ожиданий.
- 229. Теория справедливости.
- 230. Теория постановки целей. Теория Л. Портера – Э. Лоулера.
- 231. Теория усиления мотивации Б. Скиннера*
- 232. Прикладное значение теорий мотивации.
- 233. Методы мотивации.
- 234. Оплата труда и мотивация.
- 235. Особенности мотивации различных категорий работников.
- 236. Мотивация коллективов.

Тема 22. Изменения в организации

- 237. Необходимость изменений в организации.
- 238. Организационное развитие.
- 239. Отношение сотрудников организации к изменениям.
- 240. Типы изменений в организации.
- 241. Стадии изменения.
- 242. Основные принципы управления изменениями.
- 243. Стили проведения изменений в организации.
- 244. Причины и виды сопротивления изменениям.
- 245. Методы преодоления сопротивления изменениям в организации.

Тема 23. Управление конфликтами в организации

- 246. Понятие и виды конфликтов в организации. Функциональные и дисфункциональные конфликты
- 247. Причины конфликтов. Типизация конфликтов.
- 248. Методы разрешения конфликтных ситуаций. Стратегии разрешения конфликтов. Тактики поведения в конфликтных ситуациях.

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
--	---------------------	-----------------

Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное программно-информационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение) 4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа) 3. http://infomanagement.ru/

<p>Материально-техническое обеспечение</p>	<p>Лекции:</p> <p>2.11 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 48 посадочных места, Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели, - демонстрационное оборудование – проектор и компьютер - учебно-наглядные пособия <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year), Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020). Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об информационной поддержке от 27 декабря 2013 года) Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)</p> <p>Практические занятия (Семинары):</p> <p>2.4 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, 32 посадочных мест, Аудитория, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели, - демонстрационное оборудование – проектор и компьютеры, - класс ПК, объединённых в локальную сеть, с выходом на эл.портал МФЮА <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year), Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020). Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об информационной поддержке от 27 декабря 2013 года) Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)</p> <p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль:</p> <p>2.6 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, 26 посадочных мест, Аудитория, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели, - демонстрационное оборудование – проектор и компьютеры, - класс ПК, объединённых в локальную сеть, с выходом на эл.портал МФЮА <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year),</p>
--	--

Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018),
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),
Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year
Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020).

Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об
информационной поддержке от 27 декабря 2013 года)

Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)

Промежуточная аттестация:

2.11 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий
семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего
контроля и промежуточной аттестации

48 посадочных места,

Аудитория, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:

- комплекты учебной мебели,
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер
- учебно-наглядные пособия

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017
Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year),

Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018),
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),

Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year
Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020).

Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об
информационной поддержке от 27 декабря 2013 года)

Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)

Курсовая работа: Помещение для курсового проектирования, ауд. 2.4:

32 посадочных мест,

Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:

- комплекты учебной мебели,
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютеры,
- класс ПК, объединённых в локальную сеть, с выходом на эл.портал МФЮА

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017
Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year),

Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018),
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),

Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year
Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020).

Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об
информационной поддержке от 27 декабря 2013 года)

Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Войтина Ю.М.	Теория организации	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/79817.html	по логину и паролю
9.1.2	Семенов А.К. Набоков В.И.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85575.html	по логину и паролю
9.1.3	Алябина Е.В. Борисова А.А. Горевая Е.С. Киселева М.М. Лычагин М.В. Межев И.С. Щербакова Н.А.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение	Новосибирский государственный технический университет	2014	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/47701.html	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Семенова И.И.	История менеджмента	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/81778.html	по логину и паролю
9.2.2	Маслова Е.Л.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/85612.html	по логину и паролю

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия

(слово «звонок» пишется на доске);

внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);

разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.