

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Экономический факультет



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.10 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы
Финансовый менеджмент
Квалификация выпускника Бакалавр
Программа подготовки Прикладной бакалавриат
Форма обучения Очная, заочная
Кафедра менеджмента

Красноярск 2018

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)
утверженного приказом Минобрнауки России от «16» января 2016 г № 7

Рабочую программу дисциплины составил(ли):

Доцент кафедры менеджмента
(должность, кафедра, ученая степень, ученое звание)


(подпись)

E.B. Потехина
(инициалы, фамилия)

Доцент кафедры менеджмента, к.э.н., доцент
(должность, кафедра, ученая степень, ученое звание)


(подпись)

E.B. Мельникова
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании выпускающей кафедры, кафедры менеджмента

Протокол от 18 мая 2018 г. № 09

Заведующий кафедрой


(подпись)

T. B. Дубровская

(инициалы, фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена научно-методическим советом направления 38.03.02 Менеджмент

Протокол от 16 июня 2018 г. № 04

Председатель НМС , к.э.н., доцент
(ученая степень, ученое звание)


(подпись)

T. B. Дубровская

(инициалы, фамилия)

ВВЕДЕНИЕ

В наши дни управление является одним из важнейших видов деятельности человека. В условиях рыночной экономики особую роль играет управление хозяйственными организациями, призванное обеспечить высокую эффективность и результативность их функционирования в интересах удовлетворения социально-экономических потребностей общества. Постоянное возрастание требований к качествуправленческой деятельности обусловлено разнообразными факторами: увеличением размеров современных предприятий и усложнением их целей, стремительным ростом научно-технического прогресса, геополитическими и социально-экономическими изменениями в мире, возрастанием разнообразия и сложности используемых технологий, изменением предпочтений потребителей, усложнением конкурентной среды и т.п.

В настоящее время в мире происходит формирование новой парадигмы менеджмента. Традиционные стили, методы и инструменты управления, сложившиеся в середине XX в., заметно меняют свой облик. Подвергаются сомнению и испытываются на прочность представления о формальной структуре и иерархии организаций, полномочиях и формах власти руководителей, значении отраслевого опыта и трудового стажа, контроля и координации действий. Однако ни одна из этих тенденций, ни одноправленческое ноу-хау, являющееся детищем XXI в., не говорит о необходимости или даже возможности полностью отказаться от принципов, идей и методов, родившихся в ходе многолетней эволюции такого сложного и многогранного явления, как менеджмент.

Наряду с появлением новых форм и инструментов управления сохраняется преемственность теоретических основ и большинства практических методов, разработанных в разные годы в разных странах мира. Поэтому профессиональное овладение практикой менеджмента в наши дни невозможно без глубокого и всестороннего изучения его теории.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: способствовать становлению профессиональной компетентности бакалавра в области теории менеджмента посредством формирования целостной системы научных знаний об окружающем мире, его фундаментальных закономерностях и принципах, современных концепциях естествознания, и позволяющей ориентироваться в новых научно-технических достижениях с возможностью использования их в профессиональной области. Приобретение практических навыков, необходимых для дисциплин профессиональной направленности, овладение приёмами и методами решения конкретных задач из различных областей теории менеджмента, формирование навыков различных приемов и средств принятия решений в области управления организацией.

Задачи:

- обучить студентов основным тенденциям развития менеджмента в современных условиях; теоретическим основам менеджмента, позволяющим им овладеть современными методами управления организацией и ее отдельными структурными подразделениями; комплексному, многофакторному;
- развить у студентов самостоятельность мышления при разработке концепции формирования хозяйственной организации или ее структурного подразделения; творческий подход при анализе конкретных практических ситуаций; реалистическое мышление, опирающееся на современные факты развития конкретных хозяйственных организаций;
- способствовать приобретению студентами практических навыков в области формирования цели организации, видов ее деятельности; определения организационно-правовой формы организации; проектирования организационной структуры управления организации; комплексного использования методов управления; принятияправленческих решений; мотивации трудовой деятельности; преодоления конфликтных ситуаций в производственной среде; самоменеджмента.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты освоения образовательной программы представлены в таблице:

Код компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК – 2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – нести ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости
ОПК – 3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – видов и характеристик организационных структур – процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – проектировать организационные структуры – планировать и осуществлять мероприятия <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК – 6	владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	<p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – методов разработки и принятия управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать управленческих решения <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
Профессиональные компетенции		
ПК – 9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать	<p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ,

	рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	конкурентную среду отрасли владеть навыками: <ul style="list-style-type: none"> – выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли
ПК – 10	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления	Знания: <ul style="list-style-type: none"> – сущности и содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей умения: <ul style="list-style-type: none"> – выполнять количественный и качественный анализ информации владеть навыками: <ul style="list-style-type: none"> – количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дисциплина «Теория менеджмента» относится к циклу профессиональных дисциплин (базовая часть).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания о роли государства в регулировании рыночной экономики, о предприятии в системе рыночных отношений, о производственных ресурсах и их эффективности использования, о экономическом механизме управления предприятием, о влиянии традиций личности на стиль управления;

умение работать с большим объемом экономической информации: находить, отбирать, анализировать, презентовать; умение моделировать экономические ситуации;

владение инструментарием современной микроэкономики, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;

навыки публичных выступлений и участия в дискуссиях, написания эссе по предложенной проблематике, анализировать качественные и количественные данные, полученные в результате комплексных социологических исследований культурной жизни и наследия как общества в целом, так и отдельных сообществ.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «История», «Социология управления», «Культурология», «История государственного управления в России», «Институциональная экономика», «Экономика предприятия» и служит основой для освоения дисциплин «Маркетинг», «Разработка управленческих решений», «Управление качеством», «Инновационный менеджмент», «Стратегический менеджмент», «Деловые коммуникации».

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины по видам учебной работы.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего з.е.	Всего часов	Курс 1		Курс 2
			Семестр 1 (з.е./час.)	Семестр 2 (з.е./час.)	Семестр 3 (з.е./час.)
1	2	3	4	5	6
Общая трудоемкость дисциплины	12	432	180	108	144
Контактная работа с преподавателем	4,97	178,8	80,3	50,2	48,3
Всего:					
В том числе аудиторные занятия: занятия лекционного типа/из них в форме практической подготовки	4,94 1,78	178 64	80 32	50 16	48 16
занятия семинарского типа/из них в форме практической подготовки					
занятия практического типа/из них в форме практической подготовки	3,17	114	48	34	32
лабораторные занятия/из них в форме практической подготовки					
Контактная работа при проведении промежуточной аттестации (экзамен)	0,02	0,8	0,3	0,2	0,3
Самостоятельная работа. Всего:	5,05	181,8	64	57,8	60
В том числе: курсовая работа		40			40
другие виды самостоятельной работы	3,93	141,8	64	57,8	20
Вид промежуточного контроля (экзамен):	1,98	71,4	35,7		35,7

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего з.е.	Всего часов	Курс 1		Курс 2
			Семестр 1 (з.е./час.)	Семестр 2 (з.е./час.)	Семестр 3 (з.е./час.)
1	2	3	4	5	6
Общая трудоемкость дисциплины	12	432	180	180	72
Контактная работа с преподавателем	4,97	178,8	8,3	6,2	8,3
Всего:					
В том числе аудиторные занятия: занятия лекционного типа/из них в форме практической подготовки	4,94 1,78	178 64	8 4	6 4	8 2
занятия семинарского типа/из них в форме практической подготовки					
занятия практического типа/из них в форме практической подготовки	3,17	114	4	2	6
лабораторные занятия/из них в форме практической подготовки					
Контактная работа при проведении промежуточной аттестации (экзамен)	0,02	0,8	0,3	0,2	0,3
Самостоятельная работа. Всего:	5,05	181,8	167	166	53
В том числе: курсовая работа		40			15
другие виды самостоятельной работы	3,93	141,8	167	166	38
Вид промежуточного контроля (экзамен):	1,98	71,4	8,7	3,8	8,7

4.2 Общий тематический план дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема раздела дисциплины	Коды компетенций	Всего часов	Контактная работа с преподавателем, час.			Самостоятельная работа, час.
					лекции	практические	лабораторные	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 курс 1 семестр								
1	Генезис и развитие зарубежной управленческой мысли	Развитие управленческой мысли с древнейших времен	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	11	2	3		6
		Основные положения школы научного управления		9	2	3		4
		Формирование классической (административной) школы в управлении		9	2	3		4
		Школа человеческих отношений и поведенческих наук		9	2	3		4
		Становление и развитие школы науки управления (количественной школы)		9	2	3		4
		Классики менеджмента		9	2	3		4
2	Управленческая мысль в России	Зарождение и становление управленческой мысли в России (IX-XIX вв.)	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	9	2	3		4
		Управленческая мысль в России XIX в.		9	2	3		4
		Развитие менеджмента в СССР		9	2	3		4
3	Методологические основы менеджмента	Методологические основы менеджмента	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	9	2	3		4
		Стратегические и тактические планы в системе менеджмента		9	2	3		4
		Формы организации в системе менеджмента		9	2	3		3
		Мотивация деятельности в менеджменте		8	2	3		3
		Контроль и регулирование		8	2	3		3
4	Современные концепции управления	Разнообразие моделей менеджмента	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	5		2		3
		Концепции современного российского менеджмента		7	1	2		4

		Современный менеджмент		7	1	2		4	
Итого				144	32	48		64	
1 курс 2 семестр									
1	Введение в Теорию организаций	Развитие управлеченческой мысли с древнейших времен	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	14	2	4		8	
2	Экономические организации: характеристика, законы, функциональное содержание	Законы и принципы организации	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	17	4	5		8	
		Функциональное содержание организаций		15	2	5		8	
3	Структура, коммуникации и культура организаций	Организационная структура управления	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	15	2	5		8	
		Проектирование и корректировка структуры		15	2	5		8	
		Коммуникации в организации		15	2	5		8	
		Организационная культура		15	2	5		7,8	
Итого				108	16	34		57,8	
2 курс 3 семестр									
1	Основы организационного поведения	Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	14	2	4		8	
		Характеристика человеческого капитала в России и ее влияние на систему организационного поведения		14	2	4		8	
2	Психологические механизмы организационного поведения	Психологические основы мотивации труда	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	14	2	4		8	
		Власть и лидерство в организационном поведении.		14	2	4		8	
		Формирование группового поведения в организации		13	2	4		7	
3	Управление организационным поведением	Организационная культура и конфликты, их влияние на поведение человека в организации	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	13	2	4		7	
		Управление поведением организации.		13	2	4		7	

		Организационное поведение в сфере международного бизнеса.		13	2	4		7
Итого				108	16	32		60

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема раздела дисциплины	Коды компетенций	Всего часов	Контактная работа с преподавателем, час.			Самостоятельная работа, час.
					лекции	практические	лабораторные	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 курс 1 семестр								
1	Генезис и развитие зарубежной управленческой мысли	Развитие управленческой мысли с древнейших времен	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	12	1	1		10
		Основные положения школы научного управления		12	1	1		10
		Формирование классической (административной) школы в управлении		12	1	1		10
		Школа человеческих отношений и поведенческих наук		12	1	1		10
		Становление и развитие школы науки управления (количественной школы)		10				10
		Классики менеджмента		10				10
2	Управленческая мысль в России	Зарождение и становление управленческой мысли в России (IX-XIX вв.)	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	10				10
		Управленческая мысль в России XIX в.		10				10
		Развитие менеджмента в СССР		10				10
3	Методологические основы менеджмента	Методологические основы менеджмента	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	10				10
		Стратегические и тактические планы в системе менеджмента		10				10
		Формы организации в системе менеджмента		10				10
		Мотивация деятельности в менеджменте		9				10
		Контроль и регулирование		9				10
4	Современные	Разнообразие моделей	ОПК-2	9				9

е концепции управления	менеджмента	ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10					
	Концепции современного российского менеджмента		9				9
	Современный менеджмент		9				9

Итого	173	4	4		167
--------------	-----	---	---	--	-----

1 курс 2 семестр

1	Введение в Теорию организаций	Развитие управлеченческой мысли с древнейших времен	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	24				24
2	Экономические организации: характеристика, законы, функциональное содержание	Законы и принципы организации	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	24				24
		Функциональное содержание организации		24				24
3	Структура, коммуникации и культура организации	Организационная структура управления	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	25	1			24
		Проектирование и корректировка структуры		25	1			24
		Коммуникации в организации		25	1	1		23
		Организационная культура		25	1	1		23

Итого	172	4	2		166
--------------	-----	---	---	--	-----

2 курс 3 семестр

1	Основы организационного поведения	Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	9	1	1		7
		Характеристика человеческого капитала в России и ее влияние на систему организационного поведения		9	1	1		7
2	Психологические механизмы организационного поведения	Психологические основы мотивации труда	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	8		1		7
		Власть и лидерство в организационном поведении.		8		1		7
		Формирование группового поведения в организации		7,5		0,5		7

3	Управление организационным поведением	Организационная культура и конфликты, их влияние на поведение человека в организации	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-6 ПК-9 ПК-10	6,5		0,5		6
		Управление поведением организации.		6,5		0,5		6
		Организационное поведение в сфере международного бизнеса.		6,5		0,5		6
Итого				61	2	6		53

4.2.1 Тематический план лекций

№ п/ п	Тема лекции, краткое содержание	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Формы образовательных технологий, применяемых на занятиях*
1 курс 1 семестр			
Раздел 1. Генезис и развитие зарубежной управленческой мысли			
1	Развитие управленческой мысли с древнейших времен. Менеджмент как вид деятельности, научная дисциплина и предмет изучения. Управленческие идеи древности. Управленческие революции	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	Основные положения школы научного управления. Принципы научного менеджмента. Стимулирование труда, производственное планирование. Рационализация труда	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
3	Формирование классической (административной) школы в управлении. Управление как администрирование. Функции управления. Принципы управления	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
4	Школа человеческих отношений и поведенческих наук. Человек и его поведение. Хотторнский эксперимент. Изучение потребностей и мотивационного поведения. Развитие теории лидерства и стиль руководства	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
5	Становление и развитие школы науки управления (количественной школы). Методологические основы школы науки управления. Системный анализ и математические методы в управлении.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

6	Классики менеджмента. Р. Акофф, И.Ансофф, Астонская группа, Л.Берталанфи, С.Бир, М. Вебер, Дж.Вудворд, Ф. Герцберг, Гилберт, П.Друкер, К. Иссикава, Ф. Котлер, Д. Макгрегор, Д.Макклелланд, А.Маслоу, Г.Минцберг, Ф.Тейлор, Дж.Томсон, Л. Урвик, Г.Форд, М.Фридмен	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
---	--	-------------------------------	--

Раздел 2. Управленческая мысль в России

1	Зарождение и становление управленческой мысли в России (IX-XIX вв.). Источники и истоки зарождения управленческой мысли в России. Методы управления частным хозяйством в «Домострое». Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли. И.Т. Посошков. М.В. Ломоносов. Екатерина II, другие русские императоры и российское предпринимательство	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	Управленческая мысль в России XIX в. Основные направления. Характеристика и достижения дворянской управленческой мысли. Управленческие идеи революционных демократов и народников. Обсуждение вопросов управления производством на торгово-промышленных съездах. Вклад государственных деятелей России в развитие идей управления	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
3	Развитие менеджмента в СССР. Развитие теории и практики управления в СССР в 1920-1930 годы. Совершенствование системы хозяйственного руководства в 1940-1960 годы. Перестройка системы управления в 1960-1990 годы.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

Раздел 3 Методологические основы менеджмента

1	Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Планирование. Сущность, необходимость стратегического планирования. Миссия – основная идея бизнеса. Цели предприятия. Понятие стратегии. Классификация эталонных стратегий бизнеса. Основные элементы реализации стратегии.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	Формы организации в системе менеджмента. Делегирование полномочий. Организационная структура управления.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
3	Мотивация деятельности в менеджменте. Понятие мотивации. Основные этапы процесса мотивации. Мотив. Побуждение. Потребности. Вознаграждения. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
4	Контроль и регулирование. Регулирование и контроль в системе менеджмента. Виды контроля. Этапы процесса контроля. Поведенческие аспекты процесса контроля	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

Раздел 4 Современные концепции управления

1	Разнообразие моделей менеджмента. Особенности американской модели менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Особенности западноевропейской модели менеджмента	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
---	---	-------------------------------	--

			ситуаций
2	<p>Концепции современного российского менеджмента. Социально-экономические основы современного менеджмента. Взаимосвязь форм собственности и систем менеджмента. Отношения государственного управления и менеджмента. Разграничение сфер деятельности между государственным и рыночным секторами экономики. Ресурсно-потенциальный подход к определению эффективности хозяйствования. Менеджмент и менеджеры. Особенности национальной деловой культуры. Роль российской культуры в системе современного менеджмента. Профессионализация менеджмента</p>	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
3	<p>Современный менеджмент. Стратегическое планирование. Маркетинг. Управление качеством. Логистика. Управление проектом и управление затратами. Новые области менеджмента. Управление персоналом и требования к менеджеру</p>	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

1 курс 2 семестр

Раздел 1. Введение в Теорию организаций

1	<p>Развитие управленческой мысли с древнейших времен. Менеджмент как вид деятельности, научная дисциплина и предмет изучения. Управленческие идеи древности. Управленческие революции</p>	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
---	---	-------------------------------	--

Раздел 2. Экономические организации: характеристика, законы, функциональное содержание

1	<p>Законы и принципы организации. Особенности законов организации и законов для организации. Закон синергии: сущность и проявление. Признаки достижения синергии в организации. Закон самосохранения: понятие и действие, уровни самосохранения, стратегии усиления созидательных ресурсов. Закон развития: сущность закона и принципов развития материальной системы, влияние факторов и проявление действия закона. Закон информированности - упорядоченности: управленческая информация и ее характеристика, сущность закона и результат его действия. Закон единства анализа /синтеза/: сущность, следствия и принципы выполнения. Закон композиции и пропорциональности: характеристика и проявление. Принципы закона: координации, полноты. Специфические законы социальной организации. Принципы оптимизации деятельности людей: принципы организации организаций и принципы организации людей. Взаимосвязь законов организации. Принципы статистической и динамической организации. Принципы приоритета и соответствия (приоритета целей, функций, структур, субъекта, объекта управления, принципы прямоточности, ритмичности и т.д.). Субъекты организаторской деятельности. Принципы формирования процесса организации и принципы рационализации.</p>	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	<p>Функциональное содержание организации Функциональный и структурный подход в системе управления организацией. Функции управления и их характеристики. Формирование функциональной структуры управления.</p>	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

Раздел 3. Структура, коммуникации и культура организаций

1	Организационная структура управления. Состав и структура схемы управления организации. Классификация связей и соединений в структурах, классификация структур. Системный подход к управлению	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	Проектирование и корректировка структуры управления организацией. Основы проектирования организационных систем. Формирование внутреннего механизма организационных систем и механизма внешних отношений. Этапы и методы организационного проектирования.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
3	Коммуникации в организации. Коммуникации в организационной системе: понятие и типология. Функционирование внутренней среды организации на основе анализа противоречий. Управления противоречиями. Эффективность уровней противоречий в организации.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
4	Организационная культура. Субъекты и объекты организаторской деятельности. Организационная культура: общие понятия, характеристика. Организационная культура личности, ее формирование. Организационная культура в компании: понятие, характеристика, формирование, влияние фактов.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

2 курс 3 семестр

Раздел 1. Основы организационного поведения

1	Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации. Сущность организационного поведения. Поле организационного поведения. Научные основы организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Типология моделей организационного поведения. Моделирование организационного поведения	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	Характеристика человеческого капитала в России и ее влияние на систему организационного поведения. Психологический профессиональный портрет российского работника. Динамика изменений индивидуального портрета российского работника. Практические модели использования технологии проектирования для формирования модели организационного поведения	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

Раздел 2. Психологические механизмы организационного поведения

1	Психологические основы мотивации труда. Мотивация индивидуального труда и групповой деятельности. Политика поощрений. Управленческие коммуникации в организации как дополнительная мотивационная структура. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	Власть и лидерство в организационном поведении. Понятие власти и влияния. Типы власти, их основа и характеристики. Сильные и слабые стороны отдельных видов власти. Способы влияния. Принципы эффективного убеждения. Основные подходы к лидерству: поведенческий, ситуационный, на основе личностных качеств	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
3	Формирование группового поведения в организации. Понятия: "группа", "групповое поведение". Сущность и разновидности групп. Групповые нормы. Роль этических принципов. Формальные и неформальные группы. Факторы, влияющие на развитие группы. Отличительные характеристики неформальных	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором

	групп		конкретных ситуаций
Раздел 3. Управление организационным поведением			
1	Организационная культура и конфликты, их влияние на поведение человека в организации. Организационная культура: виды, элементы, функции. Управление конфликтами. Понятие, виды и уровни конфликтов. Причины и последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Структурные методы разрешения конфликта. Межличностные стили разрешения конфликта	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
2	Управление поведением организаций. Разнообразие факторов поведения организаций. Понятие и законы управления. Принципы управления. Методы управления. Стратегическое мышление. Регулирование и контроль. Всеобщее управление качеством. Поведение организаций на различных стадиях онтогенеза.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций
3	Организационное поведение в сфере международного бизнеса. Ошибки брендинга. Международная деловая среда. факторы, влияющие на управление поведением в международной организации. Сетевые группы сотрудников. Оценка работы, выполняемой за рубежом.	формирование конспекта лекций	Лекция-визуализация, Лекция с разбором конкретных ситуаций

4.2.2. Тематический план практических занятий

№ п/ п	Тема практического занятия, краткое содержание	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Формы образовательных технологий, применяемых на занятиях*
1 курс 1 семестр			
Раздел 1. Генезис и развитие зарубежной управленческой мысли			
1	Развитие управленческой мысли с древнейших времен. Менеджмент как вид деятельности, научная дисциплина и предмет изучения. Управленческие идеи древности. Управленческие революции	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Основные положения школы научного управления. Принципы научного менеджмента. Стимулирование труда, производственное планирование. Рационализация труда	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
3	Формирование классической (административной) школы в управлении. Управление как администрирование. Функции управления. Принципы управления	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
4	Школа человеческих отношений и поведенческих наук. Человек и его поведение. Хотторнский эксперимент. Изучение потребностей и мотивационного поведения. Развитие теории лидерства и стиль руководства	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
5	Становление и развитие школы науки управления (количественной школы). Методологические основы школы науки управления. Системный анализ и математические методы в управлении.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
6	Классики менеджмента.	Контрольные	Семинар/тренин

	P. Акофф, И.Ансофф, Астонская группа, Л.Берталанфи, С.Бир, М. Вебер, Дж.Вудворд, Ф. Герцберг, Гилберт, П.Друкер, К. Иссикава, Ф. Котлер, Д. Макгрегор, Д.Макклелланд, А.Маслоу, Г.Минцберг, Ф.Тейлор, Дж.Томсон, Л. Урвик, Г.Форд, М.Фридмен	работы, тестовые задания	инг/ беседа/ работа в малых группах
Раздел 2. Управленческая мысль в России			
1	Зарождение и становление управленческой мысли в России (IX-XIX вв.). Источники и источники зарождения управленческой мысли в России. Методы управления частным хозяйством в «Домострое». Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли. И.Т. Посошков. М.В. Ломоносов. Екатерина II, другие русские императоры и российское предпринимательство	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Управленческая мысль в России XIX в. Основные направления. Характеристика и достижения дворянской управленческой мысли. Управленческие идеи революционных демократов и народников. Обсуждение вопросов управления производством на торгово-промышленных съездах. Вклад государственных деятелей России в развитие идей управления	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
3	Развитие менеджмента в СССР. Развитие теории и практики управления в СССР в 1920-1930 годы. Совершенствование системы хозяйственного руководства в 1940-1960 годы. Перестройка системы управления в 1960-1990 годы.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
Раздел 3 Методологические основы менеджмента			
1	Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Планирование. Сущность, необходимость стратегического планирования. Миссия – основная идея бизнеса. Цели предприятия. Понятие стратегии. Классификация эталонных стратегий бизнеса. Основные элементы реализации стратегии.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Формы организации в системе менеджмента. Делегирование полномочий. Организационная структура управления.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
3	Мотивация деятельности в менеджменте. Понятие мотивации. Основные этапы процесса мотивации. Мотив. Побуждение. Потребности. Вознаграждения. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
4	Контроль и регулирование. Регулирование и контроль в системе менеджмента. Виды контроля. Этапы процесса контроля. Поведенческие аспекты процесса контроля	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
Раздел 4 Современные концепции управления			
1	Разнообразие моделей менеджмента. Особенности американской модели менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Особенности западноевропейской модели менеджмента	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Концепции современного российского менеджмента. Социально-экономические основы современного менеджмента. Взаимосвязь форм собственности и систем менеджмента. Отношения государственного управления и менеджмента. Разграничение сфер деятельности между государственным и рыночным секторами экономики. Ресурсно-потенциальный подход к определению эффективности хозяйствования. Менеджмент и менеджеры. Особенности национальной деловой культуры. Роль российской культуры в системе современного менеджмента. Профессионализация менеджмента	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
3	Современный менеджмент. Стратегическое планирование. Маркетинг. Управление качеством. Логистика. Управление проектом и управление затратами. Новые	Контрольные работы, тестовые	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах

	области менеджмента. Управление персоналом и требования к менеджеру	задания	группах
1 курс 2 семестр			
Раздел 1. Введение в Теорию организаций			
1	Развитие управленческой мысли с древнейших времен. Менеджмент как вид деятельности, научная дисциплина и предмет изучения. Управленческие идеи древности. Управленческие революции	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
Раздел 2. Экономические организации: характеристика, законы, функциональное содержание			
1	Законы и принципы организации. Особенности законов организации и законов для организации. Закон синергии: сущность и проявление. Признаки достижения синергии в организации. Закон самосохранения: понятие и действие, уровни самосохранения, стратегии усиления созидательных ресурсов. Закон развития: сущность закона и принципов развития материальной системы, влияние факторов и проявление действия закона. Закон информированности - упорядоченности: управленческая информация и ее характеристика, сущность закона и результат его действия. Закон единства анализа /синтеза/: сущность, следствия и принципы выполнения. Закон композиции и пропорциональности: характеристика и проявление. Принципы закона: координации, полноты. Специфические законы социальной организации. Принципы оптимизации деятельности людей: принципы организации организаций и принципы организации людей. Взаимосвязь законов организации. Принципы статистической и динамической организации. Принципы приоритета и соответствия (приоритета целей, функций, структур, субъекта, объекта управления, принципы прямоточности, ритмичности и т.д.). Субъекты организаторской деятельности. Принципы формирования процесса организации и принципы рационализации.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Функциональное содержание организации Функциональный и структурный подход в системе управления организацией. Функции управления и их характеристики. Формирование функциональной структуры управления.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
Раздел 3. Структура, коммуникации и культура организации			
1	Организационная структура управления. Состав и структура схемы управления организации. Классификация связей и соединений в структурах, классификация структур. Системный подход к управлению	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Проектирование и корректировка структуры управления организацией. Основы проектирования организационных систем. Формирование внутреннего механизма организационных систем и механизма внешних отношений. Этапы и методы организационного проектирования.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
3	Коммуникации в организации. Коммуникации в организационной системе: понятие и типология. Функционирование внутренней среды организации на основе анализа противоречий. Управления противоречиями. Эффективность уровней противоречий в организации.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
4	Организационная культура. Субъекты и объекты организаторской деятельности. Организационная культура: общие понятия, характеристика.	Контрольные работы, тестовые	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых

	Организационная культура личности, ее формирование. Организационная культура в компании: понятие, характеристика, формирование, влияние фактов.	задания	группах
2 курс 3 семестр			
Раздел 1. Основы организационного поведения			
1	Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации. Сущность организационного поведения. Поле организационного поведения. Научные основы организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Типология моделей организационного поведения. Моделирование организационного поведения	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Характеристика человеческого капитала в России и ее влияние на систему организационного поведения. Психологический профессиональный портрет российского работника. Динамика изменений индивидуального портрета российского работника. Практические модели использования технологии проектирования для формирования модели организационного поведения	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
Раздел 2. Психологические механизмы организационного поведения			
1	Психологические основы мотивации труда. Мотивация индивидуального труда и групповой деятельности. Политика поощрений. Управленческие коммуникации в организации как дополнительная мотивационная структура. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Власть и лидерство в организационном поведении. Понятие власти и влияния. Типы власти, их основа и характеристики. Сильные и слабые стороны отдельных видов власти. Способы влияния. Принципы эффективного убеждения. Основные подходы к лидерству: поведенческий, ситуационный, на основе личностных качеств	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
3	Формирование группового поведения в организации. Понятия: "группа", "групповое поведение". Сущность и разновидности групп. Групповые нормы. Роль этических принципов. Формальные и неформальные группы. Факторы, влияющие на развитие группы. Отличительные характеристики неформальных групп	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
Раздел 3. Управление организационным поведением			
1	Организационная культура и конфликты, их влияние на поведение человека в организации. Организационная культура: виды, элементы, функции. Управление конфликтами. Понятие, виды и уровни конфликтов. Причины и последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Структурные методы разрешения конфликта. Межличностные стили разрешения конфликта	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
2	Управление поведением организаций. Разнообразие факторов поведения организаций. Понятие и законы управления. Принципы управления. Методы управления. Стратегическое мышление. Регулирование и контроль. Всеобщее управление качеством. Поведение организаций на различных стадиях онтогенеза.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах
3	Организационное поведение в сфере международного бизнеса. Ошибки брендинга. Международная деловая среда. факторы, влияющие на управление поведением в международной организации. Сетевые группы сотрудников. Оценка работы, выполняемой за рубежом.	Контрольные работы, тестовые задания	Семинар/тренинг/ беседа/ работа в малых группах

4.2.3. Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

4.2.4. Занятия в форме практической подготовки учебным планом не предусмотрены.

4.2.5 Тематический план самостоятельной работы обучающихся

Очная форма

Раздел/тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость, часов
1 курс 1 семестр		
Раздел 1. Генезис и развитие зарубежной управленческой мысли		
Тема 1. Развитие управленческой мысли с древнейших времен.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	6
Тема 2. Основные положения школы научного управления	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 3. Формирование классической (административной) школы в управлении	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 4. Школа человеческих отношений и поведенческих наук	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 5. Становление и развитие школы науки управления (количественной школы)	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 6. Классики менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Раздел 2. Управленческая мысль в России		
Тема 7. Зарождение и становление управленческой мысли в России (IX-XIX вв.)	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 8. Управленческая мысль в России XIX в.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 9. Развитие менеджмента в СССР.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Раздел 3 Методологические основы менеджмента		
Тема 10. Методологические основы менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 11. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4
Тема 12 Формы организации в системе менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	3
Тема 13 Мотивация деятельности в менеджменте	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	3
Тема 14 Контроль и регулирование	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	3

Раздел 4 Современные концепции управления				
Тема 15. Разнообразие моделей менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	3		
Тема 16. Концепции современного российского менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4		
Тема 17. Современный менеджмент	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	4		
Итого	64			
1 курс 2 семестр				
Раздел 1. Введение в Теорию организаций				
Тема 1. Развитие управленческой мысли с древнейших времен	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Раздел 2. Экономические организации: характеристика, законы, функциональное содержание				
Тема 2. Законы и принципы организации	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Тема 3. Функциональное содержание организации	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Раздел 3. Структура, коммуникации и культура организации				
Тема 4. Организационная структура управления	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Тема 5. Проектирование и корректировка структуры управления организацией	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Тема 6. Коммуникации в организации	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Тема 7. Организационная культура	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	9,8		
Итого	57,8			
2 курс 3 семестр				
Раздел 1. Основы организационного поведения				
Тема 1. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организаций	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Тема 2. Характеристика человеческого капитала в России и ее влияние на систему организационного поведения	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	8		
Раздел 2. Психологические механизмы организационного поведения				
Тема 3 Психологические основы мотивации труда	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	8		
Тема 4. Власть и лидерство в организационном поведении	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	8		
Тема 5. Формирование группового поведения в организации	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	7		

Раздел 3. Управление организационным поведением		
Тема 6. Организационная культура и конфликты, их влияние на поведение человека в организации	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	7
Тема 7. Управление поведением организации	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	7
Тема 8. Организационное поведение в сфере международного бизнеса	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	7
Итого	60	

Заочная форма

Раздел/тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость, часов
1 курс 1 семестр		
Раздел 1. Генезис и развитие зарубежной управленческой мысли		
Тема 1. Развитие управленческой мысли с древнейших времен.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 2. Основные положения школы научного управления	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 3. Формирование классической (административной) школы в управлении	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 4. Школа человеческих отношений и поведенческих наук	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 5. Становление и развитие школы науки управления (количественной школы)	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 6. Классики менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Раздел 2. Управленческая мысль в России		
Тема 7. Зарождение и становление управленческой мысли в России (IX-XIX вв.)	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 8. Управленческая мысль в России XIX в.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 9. Развитие менеджмента в СССР.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Раздел 3 Методологические основы менеджмента		
Тема 10. Методологические основы менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 11. Стратегические и тактические планы в системе менеджмент	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10

Тема 12 Формы организации в системе менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 13 Мотивация деятельности в менеджменте	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Тема 14 Контроль и регулирование	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	10
Раздел 4 Современные концепции управления		
Тема 15. Разнообразие моделей менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	9
Тема 16. Концепции современного российского менеджмента	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	9
Тема 17. Современный менеджмент	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контролю.	9
Итого		167
1 курс 2 семестр		
Раздел 1. Введение в Теорию организаций		
Тема 1. Развитие управленческой мысли с древнейших времен	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	24
Раздел 2. Экономические организации: характеристика, законы, функциональное содержание		
Тема 2. Законы и принципы организации	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	24
Тема 3. Функциональное содержание организации	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	24
Раздел 3. Структура, коммуникации и культура организации		
Тема 4. Организационная структура управления	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	24
Тема 5. Проектирование и корректировка структуры управления организацией	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	25
Тема 6. Коммуникации в организации	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	23
Тема 7. Организационная культура	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	23
Итого		166
2 курс 3 семестр		
Раздел 1. Основы организационного поведения		
Тема 1. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организаций	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	7
Тема 2. Характеристика человеческого капитала в России и ее влияние на систему организационного поведения	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему контролю.	7
Раздел 2. Психологические механизмы организационного поведения		

Тема 3 Психологические основы мотивации труда	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	7
Тема 4. Власть и лидерство в организационном поведении	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	7
Тема 5. Формирование группового поведения в организации	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	7
Раздел 3. Управление организационным поведением		
Тема 6. Организационная культура и конфликты, их влияние на поведение человека в организации	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	6
Тема 7. Управление поведением организаций	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	6
Тема 8. Организационное поведение в сфере международного бизнеса	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение курсовой работы.	6
Итого		53

Время, затрачиваемое на выполнение самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся определено с учетом сложности и объема изучаемого материала учебной дисциплины по каждой теме через наблюдение преподавателем за выполнением заданий и (или) собственных временных затрат преподавателя на решение того или иного задания с поправкой на уровень подготовки студентов. Данное распределение времени, затрачиваемого на выполнение самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающимися по дисциплине, рассмотрено и одобрено на заседании кафедры при утверждении (актуализации) рабочей программы дисциплины.

Подготовка к практическим занятиям заключается в изучении лекционного материала рассматриваемого на занятиях и представленного в курсе лекций, подготовка докладов. Форма контроля – опрос.

Подготовка к контролю заключается в изучении лекционного материала, решенных задач, рассмотренных примеров. контроль осуществляется после изучения каждой темы в виде тестирования.

Самостоятельное изучение темы заключается в изучении лекционного материала рассматриваемого на занятиях и представленного в курсе лекций. Форма контроля – опрос, выполнение контрольных заданий.

Контрольная работа представляет собой изложение в письменном виде результатов теоретического исследования. Форма контроля – проверка.

4.2.6. Реферативные работы не предусмотрены.

4.2.7. Тематика курсовых работ

Курсовые работы выполняются студентами в 3 семестре (очная и заочная формы обучения), на выполнение курсовой работы отводится 40 часов.

Курсовая работа выполняется в процессе изучения курса по одной из следующих тем:

1. Взаимосвязь менеджмента и форм собственности предприятия
2. Особенности менеджмента на предприятиях и в организациях государственной собственности

3. Сравнительный анализ основных школ и доктрин менеджмента организации
4. Современные методы принятия решений
5. Проблема централизации и децентрализации в управлении организацией
6. Организационная культура в менеджменте
7. Властные отношения в хозяйственных организациях
8. Конкурентоспособность как задача современного менеджмента
9. Управление стратегическими изменениями
10. Формирование корпоративного имиджа компании
11. Реинжиниринг современных организаций
12. Зарубежный опыт и российская практика менеджмента
13. Управление конфликтами в социально-экономических системах
14. Политика управления корпорацией
15. Развитие иерархических структур управления
16. Сетевая организация и менеджмент рыночных структур
17. Государственное управление и муниципальный менеджмент
18. Новые технологии управления: аутсорсинг
19. Реинжиниринг и эффективность деятельности предприятия
20. Этические нормы менеджмента и предпринимательства
21. Современные методы разработки стратегии фирмы
22. Менеджмент и национальная культура
23. Современные информационные технологии в менеджменте
24. Новые технологии управления: инжиниринг и реинжиниринг
25. Основы деловых отношений в менеджменте
26. Менеджмент в условиях развития передовых информационных технологий
27. Исторические модели российского менеджмента
28. Контроллинг как система корпоративного мышления и управления эффективным использованием ресурсов

29. Особенности российского менеджмента
30. Специфика менеджмента в транснациональных компаниях
31. Проблемы и задачи менеджмента при слияниях и поглощениях
32. Психотехнологии в менеджменте
33. Пути повышения конкурентоспособности фирмы
34. Информация, знания, «ноу-хау» как важнейший ресурс современного менеджмента

35. Сущность и содержание корпоратизма как организации предмета менеджмента
36. Современные концепции менеджмента

37. Особенности работы менеджеров в крупном и малом бизнесе

38. Принципы корпоративного менеджмента в социально-экономических системах

39. Психологические аспекты государственного управления и менеджмента

40. Основные принципы понимания организационных процессов.

41. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.

42. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.

43. Социальная природа личности.

44. Типология личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.

45. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управлении функциях.

46. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.

47. Работа менеджера с неформальными группами.

4.2.8. Условия реализации учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Образовательная деятельность с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий основывается на сочетании контактной работы (аудиторной и внеаудиторной) с преподавателем и самостоятельной работы обучающегося. При использовании дистанционных образовательных технологий обучающийся и преподаватель взаимодействовать в образовательном процессе в следующих формах:

онлайн – лекционные и практические занятия в объеме часов предусмотренных учебным планом и расписанием проводятся в браузерной видеоконференции Платформа proficonf.com.

оффлайн – консультации студентов проводятся в электронной информационнобразовательной среде СИБУП с использование таких элементов курса как форум или чат, контроль знаний студентов реализуется посредством таких элементов курса как задание, опрос, тест и т.п..

Место размещения страницы учебной дисциплины на платформе дистанционного обучения <http://do.sibup.ru/course/view.php?id=156>.

5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ, ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ПРАКТИКИ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Обучение по дисциплине «Теория менеджмента» предусматривает следующие формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:

Текущий контроль успеваемости студентов производится преподавателем, в следующих формах:

1. Очная форма обучения:

- опроса;
- тестирования.

- проверка курсовой работы (курсовая работа для проверки загружается в ЭИОС, на защиту представляется в распечатанном виде).

2. Заочная форма обучения:

- проверка контрольной работы (контрольная работа для проверки и хранения загружается в ЭИОС);

- опрос;
- проверка курсовой работы (курсовая работа для проверки загружается в ЭИОС, на защиту представляется в распечатанном виде);
- контрольные задания.

Промежуточные аттестации по результатам изучения дисциплины проходят:

1. Очная форма обучения:

- в первом семестре в форме экзамена.
- во втором семестре в форме зачета.
- в третьем семестре в форме экзамена и защиты курсовой работы.

2. Заочная форма обучения:

- в первом семестре в форме экзамена.
- во втором семестре в форме зачета.
- в третьем семестре в форме экзамена и защиты курсовой работы.

Оценка по дисциплине складывается из результатов текущего контроля в течение семестра и знаний, проявленных во время зачета и экзамена.

Перечень компетенций в зависимости от этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции/ наименование компетенции	Этап формирования*	Наименование дисциплин, практик, ГИА обеспечивающих формирование компетенции
ОПК – 2	промежуточный	Теория менеджмента, Маркетинг, Корпоративная социальная ответственность, Корпоративное управление, Разработка управленческих решений, Эконометрика, Предпринимательство и меценатство, Организация предпринимательской деятельности, Риски в менеджменте, Производственная практика: Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: Преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ОПК – 3	промежуточный	Теория менеджмента, Управление человеческими ресурсами, Стратегический менеджмент, Учебная практика: Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ОПК – 6	промежуточный	Теория менеджмента, Маркетинг, Финансовый менеджмент, Управленческий учет, Сравнительная эффективность функционирования организационных систем, Эконометрика, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ПК - 9	промежуточный	Институциональная экономика, Теория менеджмента, Маркетинг, Корпоративная социальная ответственность, Экономика недвижимости, Экономическая география и регионалистика, Мировая экономика и международные экономические отношения, Финансовые рынки и институты, Корпоративное управление, Логистика, Сравнительная эффективность функционирования организационных систем, Рынок труда, Деньги, кредит, банки, Экономика предприятия, Страхование, Риски в менеджменте, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к

		сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ПК - 10	промежуточный	Институциональная экономика, Математика, Статистика, Методы принятия управленческих решений, Теория менеджмента, Управленческий учет, Экономика недвижимости, Разработка управленческих решений, Управление качеством, Эконометрика, Экономика предприятия, Страхование, Учебная практика: Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Перечень основных средств для проведения контрольной аттестации (текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации):

- практические задания для очной формы обучения;
- контрольная работа для заочной формы обучения;
- тесты;
- вопросы к экзамену, зачету по дисциплине.

Фонд оценочных средств, включающий практические задания, описание: процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, методов и средств оценивания уровня подготовки по дисциплине, критерии оценивания, а также вопросы к экзамену по дисциплине, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

5.1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций в рамках дисциплины (модуля), практики.

5.1.1. Уровни сформированности компетенций

№ п\п	Уровни сформированности компетенций	Оценки сформированности компетенций	Общая характеристика сформированности компетенции	Критерии оценивания*	Шкала переводов баллов в оценки (количество баллов)**
1	2	3	4	5	6
1.	Компетенция не сформирована	Оценка «неудовлетворительно»	Компетенция недостаточно сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения профессиональных задач в области профессиональной деятельности	Фрагментарные: <u>Знания:</u> <ul style="list-style-type: none"> – классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений <u>умения:</u> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения 	менее 50

			<p><u>владеть навыками:</u> нести ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – видов и характеристики организационных структур – процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – проектировать организационные структуры – планировать и осуществлять мероприятия <p><u>владеть навыками:</u> распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – методов разработки и принятия управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать управленческих решений <p><u>владеть навыками:</u> практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – сущности и 	
--	--	--	--	--

				<p>содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей</p> <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнять количественный и качественный анализ информации <p><u>владеть навыками:</u> количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления</p>	
2.	Пороговый (низкий) уровень сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно»	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям базового уровня. Имеющихся знаний, умений и навыков достаточно для решения профессиональных задач в области профессиональной деятельности	<p>В целом сформированные, но не систематические:</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения <p><u>владеть навыками:</u> нести ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – видов и характеристик организационных структур – процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – проектировать организационные структуры – планировать и осуществлять мероприятия <p><u>владеть навыками:</u> распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – методов разработки и принятия управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и 	51-63

				<p>принимать управленческих решений</p> <p><u>владеть навыками:</u></p> <p>практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – сущности и содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнять количественный и качественный анализ информации <p><u>владеть навыками:</u></p> <p>количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления</p>	
3.	Базовый (средний) уровень сформированности компетенции	Оценка «хорошо»	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям порогового уровня. Имеющихся знаний, умений и навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач в области профессиональной деятельности	Сформированы, но содержащие отдельные пробелы:	64-87

			<p>нести ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – видов и характеристики организационных структур – процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – проектировать организационные структуры – планировать и осуществлять мероприятия <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – методов разработки и принятия управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать управленческих решений <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – сущности и содержания экономических, 	
--	--	--	---	--

				<p><u>финансовых и организационно-управленческих моделей</u> <u>умения:</u> – выполнять количественный и качественный анализ информации <u>владеть навыками:</u> количественного и качественного анализа информации при принятии управленических решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления</p>	
4.	Повышенный (высокий) уровень сформированности компетенции	Оценка «отлично»/зачтено	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям повышенному уровню. Имеющихся знаний, умений и навыков и мотивации в полном объеме достаточно для решения сложных профессиональных задач в области профессиональной деятельности	<p>Сформированы в полном объеме:</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – нести ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости; <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – видов и характеристик организационных структур – процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – проектировать организационные структуры – планировать и осуществлять мероприятия <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – методов разработки и принятия управленческих решений <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать управленческих 	От 88 до 100

			<p>решения</p> <p><u>владеть навыками:</u></p> <p>практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;</p> <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли <p><u>владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли <p><u>Знания:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – сущности и содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей <p><u>умения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнять количественный и качественный анализ информации <p><u>владеть навыками:</u></p> <p>количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления</p>	
--	--	--	---	--

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические материалы по освоению дисциплины «Теория менеджмента» направлены на оказание методической помощи обучающимся в выполнении различных видов работ и представляют собой комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющих обучающемуся оптимальным образом организовать аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу.

6.1.1. Методические указания (рекомендации) для самостоятельной работы обучающихся.

Учебно-методические материалы (методические указания для самостоятельной работы обучающихся, методические указания к практическим (семинарским) занятиям, методические указания по выполнению контрольных работ для обучающихся заочной формы обучения и др.) и иные документы, разработанные образовательной организацией для обеспечения

образовательного процесса размещены в ЭБС института СИБУП: Электронно-библиотечная система (sibup.ru), в ЭИОС института Электронная информационно-образовательная среда (sibup.ru) и на сайте института в разделе «Образование» - Образование (sibup.ru).

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Теория менеджмента» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются ФОС, адаптированные с учетом особенностей таких лиц и позволяющие оценить их уровень сформированности компетенций, заявленных в программе.

Форма проведения текущей успеваемости, промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся-инвалиду предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене.

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью библиотекой предоставляется удаленный доступ к ресурсам:

- образовательная платформа Юрайт (urait.ru);
- электронно-библиотечная система znanium.com (znanium.com);
- eLIBRARY.RU – крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций, обладающая богатыми возможностями поиска и получения информации (НЭБ eLIBRARY.RU);

- CYBERLENINKA - научная электронная библиотека, построенная на парадигме [открытой науки](#) (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины включают в себя:

- перечень основной литературы;
- перечень дополнительной учебной и учебно-методической литературы;
- учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы;
- ресурсы сети интернет;
- информационные справочные системы и профессиональные базы данных.

В ходе реализации целей и задач дисциплины обучающиеся могут использовать следующие электронные источники информации: образовательная платформа Юрайт (urait.ru), электронно-библиотечная система znanium.com (znanium.com), eLIBRARY.RU – крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций, обладающая богатыми возможностями поиска и получения информации ([НЭБ \[eLIBRARY.RU\]\(http://eLIBRARY.RU\)](#)), CYBERLENINKA - научная электронная библиотека, построенная на парадигме [открытой науки](#) (Open Science), ЭИОС института.

Справка о литературном обеспечении по дисциплине представлена в Приложении 1.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-технические условия полностью соответствуют установленным требованиям ФГОС при реализации рабочей программы. Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен рабочей программой дисциплины. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС института. Институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного: Windows, Microsoft Office, антивирус Dr.Web и свободно распространяемого программного обеспечения: PDF Sumatra PDf, браузер Mozilla Firefox, архиватор 7-zip. Обучающимся обеспечен доступ, в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен рабочей программой дисциплины и подлежит при необходимости обновлению.

Материально-техническое обеспечение дисциплины представлено в справке о материально-техническом обеспечении и оснащенности образовательного процесса (Приложение 2).

10. ПРИЛОЖЕНИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В приложениях к рабочей программе дисциплины размещаются:

- справка о литературном обеспечении дисциплины (Приложение 1);
- справка о материально-техническом обеспечении и оснащении образовательного процесса дисциплины (Приложение 2);
- аннотация рабочей программы дисциплины (Приложение 3);
- Фонд оценочных средств дисциплины (Приложение 4);

11. ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Актуализация рабочей программы и входящих в нее материалов происходит ежегодно в случае изменений требований ФГОС ВО, запросов профессорско-преподавательского состава института, запросов обучающихся, осваивающих данную образовательную программу, и их родителей, а также с учетом других заинтересованных сторон; с принятием новых локальных нормативных актов или внесение в них изменений и дополнений, произошедшие с момента составления рабочей программы дисциплины (модуля), а также по результатам внутренней и внешней проверки по образовательной деятельности; в материально-техническом и методическом обеспечении дисциплины и обеспеченности ими учебно-воспитательного процесса; с изданием и приобретением библиотекой новых учебных пособий, монографий и т.д. Для этого ежегодно на заседаниях кафедр проводятся обсуждения предложений по внесению изменений, дополнений в содержание рабочих программ и документов, затем рассматриваются на заседаниях научно-методических советов факультетов.

Приложение №1

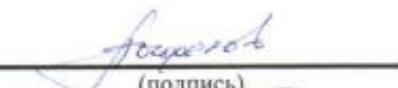
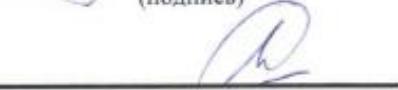
Справка

о литературном обеспечении по дисциплине «Теория менеджмента» основной профессиональной образовательной программы высшего образования для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент

№ п/п	Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/ точек доступа
Перечень основной литературы			
1.	Теория менеджмента : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Я. Афанасьев [и др.] ; ответственный редактор В. Я. Афанасьев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 665 с.	ЭБС Юрайт https://urait.ru/bcode/508911 режим доступа: по подписке	-
2.	Семенов, А. К. Теория менеджмента : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд., стер. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 490 с.	ЭБС znanium.com https://znanium.com/catalog/product/1091518 режим доступа: по подписке	-
Перечень дополнительной учебной и учебно-методической литературы			
1.	Мардас, А. Н. Теория менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 307 с.	ЭБС Юрайт https://urait.ru/bcode/514279 режим доступа: по подписке	-
2.	Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 2-е изд., стер. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 298 с.	ЭБС znanium.com https://znanium.com/catalog/product/1091530 режим доступа: по подписке	-
3.	Фаррахов, А. Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организаций, организационное поведение: учебное пособие / А.Г. Фаррахов. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 272 с.	ЭБС znanium.com https://znanium.com/catalog/product/960022 режим доступа: по подписке	-
4.	Грибов, В. Д. Теория менеджмента : учебное пособие / В. Д. Грибов, В. Р. Веснин. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 357 с.	ЭБС znanium.com https://znanium.com/catalog/product/1210718 режим доступа: по подписке	
Ресурсы сети интернет			
1.	Минобрнауки России : Официальный сайт	http s :// минобрнауки.рф	-
Информационные справочные системы и профессиональные базы данных			
1.	Консультант Плюс : справочная правовая система. – Москва : Консультант Плюс, 1992	доступ из локальной сети института	-

2.	Электронно-библиотечная система Znaniум.com	https://znanium.com/	-
3.	Образовательная платформа Юрайт	https://urait.ru/	-
4.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	https://www. elibrary.ru/default.aspx	-
5.	CYBERLENINKA	https://cyberleninka.ru/	-
6.	Электронная информационно-образовательная среда	http://do.sibup.ru/login/index.php	-

Заведующий кафедрой
СОГЛАСОВАНО:
Заведующий библиотекой


(подпись)

(подпись)

И.З. Погорелов
(инициалы, фамилия)
Л.П. Силина
(инициалы, фамилия)

Справка

о материально-техническом обеспечении и оснащенности образовательного процесса по дисциплине «Теория менеджмента» основной профессиональной образовательной программы высшего образования для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы/наименование специализированной лаборатории	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом(в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Теория менеджмента	<p>302</p> <p>кабинет менеджмента и экономики организации</p> <p>кабинет предпринимательской деятельности</p> <p>аудитория менеджмента</p> <p>(учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых консультаций)</p> <p>Учебное демонстрационное оборудование и учебные наглядные пособия: доска маркерная -1шт., экран -1шт., проектор -1шт., стол -15шт., стул -30шт., кафедра-1шт., ноутбук 1шт., информационные стенды -4шт., витрина навесная учебной литературой.</p> <p>Беспроводной доступ сети</p> <p>Microsoft Office 2007 Professional (Лицензия Microsoft № 42834298 от 05.10.2007 г. (бессрочно)).</p> <p>Антивирус Dr. Web (Сублицензионный договор № 528 от 07.03.2019г ., (ключ обновляется ежегодно)</p> <p>Браузер Mozilla Firefox (Mozilla Public License (бессрочно)).</p> <p>Программа просмотра файлов PDF SumatraPDF (GNU General Public License v3 (бессрочно)).</p> <p>Архиватор 7-zip (Лицензия GNU Lesser General</p>	<p>Красноярский край, г. Красноярск, ул. Московская, 7 «А»</p>

	<p>Public License (бессрочно)</p> <p>Сведения о помещениях самостоятельной работы студентов</p> <p>110 Библиотека. Читальный зал</p> <p>Стол компьютерный -11шт., стул-11шт., компьютер системный блок-11шт., монитор-11шт., принтер-1шт. стелажи с учебной литературой – 26шт., газетница -1шт. Учебное место для инвалидов: стол -1шт., стул -1шт., настольная лупа -1шт., ; 1 – клавиатура с системой «Брайля» -1шт., колонки DiALOQW -203 -2 шт.</p> <p>Электронные учебники, словари, энциклопедии, тренинговые и другие программы на DVD-дисках; электронные библиотеки ЭБС Znaniun и Юрайт; электронный каталог.</p> <p>Электронные журналы:</p> <p>Кадровое дело;</p> <p>Э.Б. Гребенников.</p> <p>Программное обеспечение, Windows 10 Pro 64bit Russian DSP OEI DVD (бессрочно) (OEM версия распространяется вместе с комплектующими).</p> <p>Пакет офисных программ Microsoft Office 2007 Professional (Лицензия Microsoft № 42834298 от 05.10.2007 г. (бессрочно))</p> <p>Система автоматизации библиотек ИРБИС64 – (Договор № С-06/02-2022 от 24.02.2022г.) (подписка обновляется ежегодно).</p> <p>Антивирус Dr. Web (Сублицензионный договор № 528 от 07.03.2019г., (ключ обновляется ежегодно).</p>	
--	--	--

Заключение о соответствии объекта защиты обязательным требованиям пожарной безопасности от 14 мая 2013 г. № 1104-2236, выданное главным управлением МЧС России по Красноярскому краю, управлением надзорной деятельности от 14 мая 2013 г., бессрочное.

Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Парковая, 8 ООО Группа Предприятий Безопасности «КОДЕКС» договор №2021/24 от 01.09.21 г.

Заведующий кафедрой



И.З. Погорелов

(засекречено, факсимиле)

СОГЛАСОВАНО:

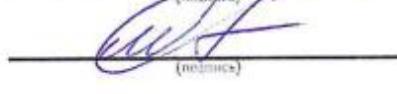
Проректор по АХЧ и ОВ



Г. Ф. Субботина

(засекречено, факсимиле)

Начальник ИТО



М.А. Смелянский

(засекречено, факсимиле)

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Теория менеджмента»**

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент

дисциплина реализуется на кафедре Менеджмента

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 12 зачётных единиц, 432 часа, на контактную работу для очной формы обучения предусмотрено 178,8 часа, для заочной формы обучения предусмотрено 24,8 часов. На самостоятельную работу для очной формы обучения предусмотрено 181,8 часов, для заочной формы обучения предусмотрено 386 часов. Форма контроля - экзамен, зачёт.

Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Теория менеджмента» относится к Базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент.

Цель изучения дисциплины способствовать становлению профессиональной компетентности бакалавра в области теории менеджмента посредством формирования целостной системы научных знаний об окружающем мире, его фундаментальных закономерностях и принципах, современных концепциях естествознания, и позволяющей ориентироваться в новых научно-технических достижениях с возможностью использования их в профессиональной области. Приобретение практических навыков, необходимых для дисциплин профессиональной направленности, овладение приёмами и методами решения конкретных задач из различных областей теории менеджмента, формирование навыков различных приемов и средств принятия решений в области управления организацией.

Задачи дисциплины:

- обучить студентов основным тенденциям развития менеджмента в современных условиях; теоретическим основам менеджмента, позволяющим им овладеть современными методами управления организацией и ее отдельными структурными подразделениями; комплексному, многофакторному;
- развить у студентов самостоятельность мышления при разработке концепции формирования хозяйственной организации или ее структурного подразделения; творческий подход при анализе конкретных практических ситуаций; реалистическое мышление, опирающееся на современные факты развития конкретных хозяйственных организаций;
- способствовать приобретению студентами практических навыков в области формирования цели организации, видов ее деятельности; определения организационно-правовой формы организации; проектирования организационной структуры управления организаций; комплексного использования методов управления; принятия управленческих решений; мотивации трудовой деятельности; преодоления конфликтных ситуаций в производственной среде; самоменеджмента.

Дисциплина нацелена на формирование компетенций:

ОПК – 2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК – 3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

ОПК – 6 владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;

ПК – 9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли;

ПК – 10 владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, курсовая работа семестр 3, самостоятельная работа студента.

Приложение 4

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Председатель научно-методического
совета направления
Протокол № 04
16 июня 2018 г.



T.V. Дубровская
(И.О. Фамилия)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся

Б1.Б.10 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы
Финансовый менеджмент
Квалификация выпускника бакалавр
Программа подготовки Прикладной бакалавриат
Форма обучения очная, заочная
Кафедра менеджмента

Разработчик(и): E.B. Мельникова, доцент кафедры менеджмента, к.э.н., доцент
(И.О. Фамилия, ученая степень, ученое звание, должность)



(подпись)

E.B. Потехина, доцент кафедры менеджмента
(И.О. Фамилия, ученая степень, ученое звание, должность)



(подпись)

Рассмотрено на заседании кафедры Менеджмента.

Протокол от 18 мая 2018 г. № 09

Заведующий кафедрой Менеджмента
канд. эконом. наук, доцент



T.V. Дубровская

Красноярск 2018

1. Описание назначения и состава ФОС по дисциплине

1.1. Цели и задачи формирования ФОС по дисциплине «Теория менеджмента»:

Целью создания ФОС является установление соответствия уровня подготовки выпускников в период обучения по дисциплине путем оценивая уровня сформированности компетенций на соответствие требованиям ФГОС по реализуемым направлениям подготовки.

Задачами ФОС являются:

1. Контроль и управление процессом приобретения выпускниками на разных этапах обучения необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных ФГОС по соответствующему направлению подготовки.

2. Управление процессом требований к оцениванию качества освоения образовательной программы.

3. Совершенствование самоконтроля и самоподготовки обучающихся.

4. Оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с определением результатов как положительных, так и отрицательных и планированием необходимых предупреждающих и (или) корректирующих мероприятий.

5. Систематическая оценка совокупности запланированных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающей формирование у выпускника всех компетенций, установленных образовательной программой.

6. Обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс института.

1.2. ФОС по дисциплине разработан на основании следующих нормативных документов:

– федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата);

– образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмента (уровень бакалавриата), направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент;

– положения «О порядке разработки и формирования фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой (итоговой) аттестации образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата в АНО ВО СИБУП»;

– положения «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата в АНО ВО СИБУП».

2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ОПК – 2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК – 3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

ОПК – 6 владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;

ПК – 9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических

основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли;

ПК – 10 владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

2.2. Результаты обучения (в форме компетенций) на данном этапе их формирования.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции Показатели, содержащие критерии и шкалы оценивания	Оценочные средства
1	2	3
ОПК – 2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения <p><u>владеть:</u></p> <p>нести ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости</p>	выполнение практических заданий; выполнение тестовых заданий; опрос; зачет, экзамен по дисциплине.
ОПК – 3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – видов и характеристик организационных структур – процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – проектировать организационные структуры – планировать и осуществлять мероприятия <p><u>владеть:</u></p> <p>навыками распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	выполнение практических заданий; выполнение тестовых заданий; опрос; зачет, экзамен по дисциплине.
ОПК – 6 владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – методов разработки и принятия управленческих решений <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать управленческих решения <p><u>владеть:</u></p> <p>навыками практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций</p>	выполнение практических заданий; выполнение тестовых заданий; опрос; зачет, экзамен по дисциплине.
ПК – 9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли <p><u>уметь:</u></p>	выполнение практических заданий; выполнение

<p>функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли;</p>	<ul style="list-style-type: none"> – анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли <p><u>владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли 	<p>тестовых заданий; опрос; зачет, экзамен по дисциплине.</p>
<p>ПК – 10 владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – сущности и содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнять количественный и качественный анализ информации <p><u>владеть:</u></p> <p>количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления</p>	<p>выполнение практических заданий; выполнение тестовых заданий; опрос; зачет, экзамен по дисциплине.</p>

3. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости

3.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости включает в себя оценочные средства:

- задачи и задания для текущего контроля
- вопросы для текущего опроса;
- контрольные тесты по дисциплине;
- курсовая работа;
- контрольная работа (для студентов заочной формы обучения);

3.2. Оценочные средства.

3.2.1. Оценочное средство - опрос.

Критерии оценивания опроса.

Критерии оценивания	Количество баллов
1	2
Ответ представлен в полном объеме в соответствии с поставленным вопросом. Содержание ответа правильное, структура и стиль ответа образцовые присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы.	«5» (отлично, зачтено) От 85 до 100 баллов

Ответ представлен в соответствии с поставленным вопросом с незначительными замечаниями. Ответ сформулирован самостоятельно. Содержание ответа правильное, в структуре и стиле ответа нет грубых ошибок.	«4» (хорошо, зачтено) От 71 до 85 баллов
Содержание ответа имеет значительные замечания, устранимые во время контактной работы с преподавателем. В структуре и стиле ответа есть недостатки.	«3» (удовлетворительно, зачтено) От 51 до 70 баллов
Часть ответа или весь ответ неправильный. Содержание ответа не соответствует поставленному вопросу. Студент не знает материал и не умеет делать выводы.	«2» (неудовлетворительно, не зачтено) Менее 50 баллов
Итоговый балл	100

Примерная шкала оценивания при наличии использования модульно-рейтинговой системы

Оценка	Общее количество набранных баллов
2 (неудовлетворительно), не зачтено	Менее 50
3 (удовлетворительно), зачтено	51–70
4 (хорошо), зачтено	71–85
5 (отлично), зачтено	85–100

Примерные вопросы для текущих опросов

1. Дайте характеристику истоков научных представлений об управлении по памятникам письменности древних государств (4 тыс. до н.э. и позже).
2. Охарактеризуйте идеи об управлении общественными работами в древнеегипетских царствах и причины их возникновения.
3. Раскройте содержание основных управленческих идей в трактатах мыслителей и деятелей Древнего Рима. Каковы их сходство и различия?
4. Основные управленческие идеи в трактатах мыслителей и деятелей Древней Индии; сходство и различия.
5. Основные управленческие идеи в трактатах мыслителей и деятелей Древнего Китая: сходство и различия.
6. Дайте характеристику положений представителей научного менеджмента начала XX в.
7. В чем смысл принципов эффективного управления Х. Эмерсона?
8. Какие эксперименты проводил Тейлор?
9. Эксперименты семьи Гилберт?
10. Раскройте содержание функций управления производством по работам А. Файоля.
11. Перечислите универсальные принципы управления по А. Файолю.
12. В чем заключается концепция «национальной бюрократии»?
13. Какие функции менеджеров на предприятии выявил Друкер?
14. Каковы положения школы человеческих отношений?
15. Как был организован и каковы основные результаты хоторнского эксперимента?
16. Какой вклад в развитие школы внес Э. Мэйо?
17. Какой вклад в развитие менеджмента внесла М. Фоллет?
18. В результате бурного развития каких наук возникла школа науки управления?
19. Перечислите основных представителей школы науки управления?
20. Какие виды моделей вы знаете?
21. Каковы положения школы науки управления?
22. В чем заключался вклад Астонской группы в развитие менеджмента?

23. В чем заключался вклад Р.Акоффа в развитие менеджмента?
24. В чем заключался вклад И.Ансоффа в развитие менеджмента?
25. В чем заключался вклад Дж.Томсона в развитие менеджмента?
26. В чем заключался вклад Ф.Котлера в развитие менеджмента?
27. Когда возникли истоки зарождения истории управлеченческой мысли в России
28. В чем заключались идеи организации местного управления в Московском централизованном государстве
29. Перечислите факторы развития управлеченческой мысли в России XVII в.
30. Как реформы Петра I повлияли на развитие управлеченческой мысли?
- 31.Какие идеи управления содержались в проектах и реформах М.М. Сперанского?
- 32.Что послужило причиной открытия первых университетских программ подготовки предпринимателей и управлеченцев в России в XIX в.?
- 33.Какие управлеченческие проблемы решала дворянская управлеченческая мысль?
- 34.В чем главные идеи управления, содержащиеся в трудах русских народников?
- 35.Какие вопросы управления общественным производством рассматривались в работах русских социал-демократов?
- 36.В чем содержание всеобщей организационной науки А.А. Богданова?
- 37.Дайте краткую характеристику основных положений школы НОТ и управления.
- 38.Охарактеризуйте социологию научной организации труда и управления школы Н.А. Витке.
- 39.Каковы идеи повышения эффективности организации и труда в работах А.К. Гастева и его последователей в ЦИТе?
- 40.Дайте характеристику принципов организации П.М. Керженцева.
- 41.Как взаимосвязаны общие функции менеджмента?
- 42.Какова роль методов в управлении современной организацией?
- 43.В чем находит выражение объективно-субъективная основа методов менеджмента?
- 44.Чем обусловлено многообразие трактовок методов управления в соответствующей отечественной и зарубежной литературе
- 45.Что включает в себя инфраструктура менеджмента?
- 46.Установите логическую связь между планированием и прогнозированием.
- 47.Какие факторы оказывают влияние на стратегический выбор, осуществляемый руководством?
- 48.Существует ли разница между разработкой личных планов и планов организации?
- 49.Зачем необходим анализ среды организации?
50. Какие факторы обусловили разработку дивизиональных структур?
51. Какая связь существует между планированием и структурой организации в целом?
52. В чем заключается разница между властью и полномочиями?
53. Как связаны между собой полномочия и ответственность? Как делится ответственность в результате делегирования полномочий?
- 54.Какую роль в мотивации играет вознаграждение?
- 55.Какую роль играло становление понятия мотивации в развитии теории и практики управления?
56. Опишите ситуации, в которых сегодня можно эффективно использовать мотивацию типа кнута и пряника.
57. Какие выгоды можно извлечь из теории справедливости для использования в практике управления?
- 58.Чем будет отличаться контроль в децентрализованной и сильно централизованной организации?
- 59.Как осуществляется контроль ресурсов, процессов и продукции в менеджменте.
- 60.Почему менеджер должен учитывать поведенческие аспекты контроля?
- 61.Могут ли управляющие успешно использовать контроль для того, чтобы заставить сотрудников приспособиться к ценностям организации?

62. Сформулируйте понятие «организация».
63. Дайте определение организации как явления и как процесса
64. Охарактеризуйте вклад различных ученых в формировании теории организации (Ф.Тейлор, А.Файоль, М.Вебер и др.).
65. В чем вклад А.А. Богданова в теорию организации?
66. Дайте определение понятию системы и перечислите ее признаки.
67. Перечислите свойства систем и поясните их.
68. Дайте краткую характеристику технических систем.
69. В чем заключается особенность биологических систем?
70. В чем характеризуется социальная система?
71. В чем заключаются особенности искусственных и естественных систем?
72. Какова специфика открытых и закрытых систем?
73. Дайте характеристику детерминированных и стохастических систем.
74. В чем особенности жестких и мягких систем?
75. Что заставляет людей объединяться в организациях?
76. Приведите систему типологии и классификации организаций в России.
77. С какой целью определен тип малого предприятия?
78. Какие формы собственности может иметь хозяйственная организация?
79. Приведите краткую характеристику организационно-правовых форм коммерческих предприятий.
80. Чем отличается унитарное предприятие от других форм организации субъектов хозяйствования?
81. С какой целью происходит объединение единичных организаций?
82. Из чего состоит внутренняя среда организаций?
83. Приведите характеристику отдельных элементов внутренней среды организации.
84. Приведите характеристику влияния на деятельность организации субъектов деловой среды.
85. Назовите состав макросреды организации.
86. Охарактеризуйте влияние факторов макросреды на деятельность организации.
87. Чем отличаются законы организаций от законов для организаций?
88. Приведите примеры законов для организаций.
89. Перечислите законы организаций.
90. Дайте формулировку закона синергии.
91. Приведите пример проявления в организации закона синергии.
92. Как проявляется закон самосохранения в биологических и социальных системах?
93. Приведите примеры проявления влияния на организацию разрушающих факторов внутренней и внешней среды.
94. Каким образом руководство организации может использовать в своей деятельности знание закона самосохранения?
95. Приведите формулировку и характеристику закона развития.
96. Назовите формы развития организаций.
97. Влиянием каких факторов обусловлено развитие организации?
98. На какие принципы опирается закон развития?
99. Сформулируйте закон композиции и пропорциональности.
100. Как проявляется в современных условиях закон композиции и пропорциональности?
101. В чем суть закона информированности и упорядоченности?
102. Какие показатели определяют информационный ресурс организации?
103. Приведите формулировку и характеристику закона единства анализа и синтеза.
104. Чем отличаются специфические законы социальных организаций от общих законов организаций?
105. Приведите характеристику закона своеобразия.
106. Какое значение для практического руководства организацией имеет этот закон?

107. Дайте характеристику закона социальной гармонии.

108. Какова связь этого закона с определением состава деятельности организации и ее структуры?

109. Приведите характеристики организационных процедур проведения общего собрания коллектива. Какие специфические законы социальных организаций реализуются при осуществлении этого мероприятия?

110. Как на практике может использовать менеджер знание специфических законов социальных организаций

111. Каковы возможные негативные следствия игнорирования руководителем закона устойчивости информации?

112. Назовите принципы приоритета и дайте их характеристику.

113. Какие принципы приоритета должны учитываться в действующей организации?

114. Какие отличия в принципах приоритета относительно вновь создаваемой организации?

115. Каковы негативные последствия применения в действующей организации принципов

- приоритета объекта управления над субъектом управления

- приоритета функций над структурой?

116. Приведите характеристику принципов соответствия.

117. Проанализируйте негативные следствия несоблюдения принципа соответствия распорядительства и подчинения?

118. Как на практике может использовать менеджер принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления?

119. Дайте характеристику рационализаторской деятельности.

120. Назовите основные направления рационализации деятельности организационных систем.

121. Что понимается под функцией управления?

122. Что такое организационная культура?

123. Приведите общие черты организаций, которые характеризуются сильной организационной культурой?

124. Приведите характеристику структуры организационной культуры по Ф.Харрису и Р. Морану.

125. Приведите характеристику структуры организационной культуры по Э.Шайну.

126. Приведите характеристику организационной культуры по следующим составляющим: мифы или легенды; ритуалы; язык и этика деловых отношений.

127. Опишите признаки организационной культуры: всеобщность, неформальность, устойчивость.

128. Дайте характеристику функций организационной культуры.

129. Приведите примеры проявления функций организационной культуры в известных вам организациях, членами которых вы являетесь.

130. Назовите этапы формирования организационной культуры и раскройте их содержание.

131. Охарактеризуйте методы управления организационной культурой.

132. Какие проблемы возникают у руководителя при управлении коллективом с низкой организационной культурой?

3.2.2. Оценочное средство - задачи и задания для проведения текущего контроля

Критерии оценивания решения задач и заданий для текущего контроля.

Критерии оценивания	Количество баллов
1	2

Задание выполнено правильно, обучающийся способен обосновать выбранный вариант ответа и пояснить ход решения задачи. Правильная формулировка понятий и определений. Умеет применять и использовать основные формы логического мышления. Присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы.	5 (отлично, зачтено) От 85 до 100 баллов
Задание выполнено правильно, обучающийся способен обосновать выбранный вариант ответа и пояснить ход решения задачи. Несущественные ошибки в формулировке понятий и определений. Умеет применять и использовать основные формы логического мышления. Присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы	4 (хорошо, зачтено) От 71 до 85 баллов
В решении задач присутствуют нескольких несущественных или одной-двух существенных ошибок. Обучающийся не может пояснить ход решения задачи, не умеет применять и использовать основные формы логического мышления. Низкое качество подачи материала.	3 (удовлетворительно, зачтено) От 51 до 70 баллов
Обучающийся не понимает содержания учебного материала. Не способен обосновать выбранный вариант ответа и пояснить ход решения задачи. Большое количество существенных ошибок в решении задач. Нет ответа. Не было попытки выполнить задание.	2 (неудовлетворительно, не зачтено) Менее 50 баллов
Итоговый балл	100

Примерные контрольные задачи и задания

Задание 1. Прочитайте высказывание о менеджменте американского ученого П. Друкера:

“Менеджмент – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Менеджмент, в сущности, является и стимулирующим элементом социальных изменений, и локомотивом значительных перемен. Именно менеджмент в большей степени, чем что-либо другое дал толчок самому значительному социальному феномену: взрыву образования”.

Ответьте на вопросы:

1. Какое словосочетание выражает главную идею автора?
2. Каково отношение автора к менеджменту?
3. Как, по вашему мнению, будет развиваться менеджмент в ближайшее десятилетие?

Задание 2. Приведите пример, подтверждающий, что не существует “правильного” способа управления.

Задание 3. Ирина Иванова - заместитель директора компании, занимающейся обслуживанием инженерных сетей. Она начала свою деятельность в отделе по связям с общественностью. Спустя короткое время она стала главой отдела. После августовского кризиса 1998 года генеральный директор сказал Ирине Ивановой, что ей придется сократить штат своего отдела. Вместо этого Иванова спросила у генерального директора, можно ли ей оставить группу в полном составе и использовать услуги ее отдела, чтобы зарабатывать средства для компании. Он согласился.

В 1999 году она преобразовала свой отдел в рекламное агентство. Сначала они обслуживали архитектурные, инженерные и строительные фирмы, т.е. те, где маркетинг инженерных услуг был для них знаком. Затем они начали предлагать свои услуги по рекламе в совершенно новых областях: юриспруденции, страховании, финансах, недвижимости.

Ведение “бизнеса внутри бизнеса” может стать причиной нетипичных проблем. Как только отдел был реорганизован в агентство, другие отделы компании должны были платить

ему за услуги. Именно тогда соответствующие отделы начали искать более выгодные условия в отношении стоимости и вида услуг за пределами компании. Многих людей в рекламном агентстве приходилось убеждать, что инженеры головной компании - это такие же важные клиенты, как и клиенты со стороны.

Ответьте на вопросы:

1. Кто, по-вашему, Ирина Иванова – предприниматель или менеджер?
2. Помимо проблем, отмеченных в данной ситуации, с какими другими трудностями могла столкнуться И.Иванова на пути преобразования своего отдела в самостоятельный бизнес?

Задание 4. Какие проблемы в современных условиях позволяют решить принципы административной школы, сформулированные в начале 20 века?

Задание 5. Выскажите свое отношение к принципам делового человека, сформулированным предпринимателями России в 1912 году: уважай власть, будь честен и правдив, уважай право частной собственности, люби и уважай человека, будь верен слову, живи по средствам, будь целеустремленным.

Ответьте на вопросы:

1. Как вы понимаете данные принципы?
2. Что из принципов в полной мере сохранило свою актуальность и в настоящее время, что отошло на второй план?
3. Какие новые принципы бизнеса должны быть, по вашему мнению, внедрены в практику предпринимательской деятельности в России сегодня?
4. Какие принципы вы считаете для себя приоритетными?

Задание 6. Насколько правильно утверждение, что в современном менеджменте происходят изменения во взглядах: от власти труда к власти разума; от бюрократического управления к более простым формам; от независимости индивидуумов к независимости коллектива; от менеджеризма к лидерству; от формализованной власти к неофициальным силе и влиянию.

Задание 7. Составьте приказ по основному виду деятельности “О запрете курения в СИБУПе”, используя приложения А и Б в качестве примера.

Задание 8. Составьте приказ, по личному составу исходя из следующей информации: по контракту №234 от 5.07.05 был принят на должность старшего бухгалтера Егоров Александр Павлович с окладом 7000 руб. в месяц; в связи с истечением трудового контракта (№176 от 1.03.04) уволен 8.07.05 Антипов Алексей Алексеевич, занимавший должность секретаря-референта канцелярии; принята на должность специалиста технического отдела Зиновьева Нина Вячеславовна с 8.07.05 с двухмесячным испытательным сроком и окладом 2100 руб. в месяц; переведена Петрова Ирина Петровна с должности старшего специалиста на должность ведущего специалиста экономического отдела с 10.07.05 с окладом 3500 руб. в месяц на основании докладной записки начальника экономического отдела Ефимовой Т.А. и заявления Петровой И.П.

Задание 9. Опишите взаимосвязь между процессами планирования и контроля, приводя конкретные примеры.

Задание 10. Опишите пример или ситуацию, когда контроль работы отрицательно повлиял на поведение. Как можно было бы этого избежать?

Задание 11. Производственная компания численностью 350 человек расположена в городе Красноярске, где сосредоточены основные потребители ее продукции. Основное сырье поступает из соседних регионов. Компания решила расширить свою сферу деятельности. Основное производство студент может выбрать по желанию.

Определить: миссию компании; сформулировать цель расширения сферы деятельности и составить дерево-целей; составить рекламный лозунг.

Задание 12. Сформулируйте миссию СИБУПа, АО “Пикра”, АО “Сибтяжмаш”, компании “Милко”, краевой библиотеки.

Задание 13. Предприятие специализируется на производстве бытовых приборов. Объемы реализации продукции и доля рынка предприятия и сильнейшего конкурента по каждому виду продукции представлены в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика продуктового портфеля предприятия

Виды продукции	Объем реализации, тыс.руб.		Доля рынка, %	
	2004 год	2005 год	предприятия	конкурента
Утюг	5000	4500	7	18
Фен	3400	3900	15	20
Пылесос	1290	2150	5	10
Миксер	7100	6500	23	18
Кофемолка	5680	6340	34	25
Вентилятор	7700	9340	45	45

Используя матрицу БКГ (Бостонской консультационной группы), сформировать продуктовую стратегию предприятия.

Алгоритм решения:

1. Рассчитать относительную долю рынка (ОДР) по каждому виду продукции. Относительная доля рынка определяется отношением доли предприятия на рынке к доле ведущей конкурирующей фирмы.

2. Рассчитать долю (%) каждого вида продукции в общем объеме реализации предприятия по 2005 году.

3. Рассчитать темп роста рынка (ТР) по каждому виду продукции отношением объема реализации 2005 года к 2004 году.

4. Построить матрицу БКГ. В качестве масштаба оценки отдельных видов продукции (средние значения в матрице) применяются: средний индекс темпов роста рынка, равный единице, т.е. объем продаж постоянен; и относительная доля рынка – средняя величина в диапазоне от минимального до максимального значения относительной доли на рынке. Диаметр круга для изображения продукта выбирается пропорционально доле объема продукции в общем объеме реализации предприятия.

Задание 14¹. Пионер российского компьютерного производства (правильнее говорить о компьютерной сборке) фирма “Аквариус Системс Информ”, в апреле 1995 года объявила о том, что она практически выходит из этого бизнеса и концентрируется на продаже в России зарубежных компьютеров. В связи с тем, что намечается выход на российский рынок таких известных производителей компьютеров, как “Фудзицу” и “Диджитал”, “Аквариус” надеется добиться успеха в сбытовом бизнесе. Компьютерное же производство было решено

¹ Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу “Менеджмент”/ Под ред. А.И. Наумова.- М.: Гардарика, 1998.- С.122-124.

законсервировать до тех пор, пока не сложатся предпосылки для возврата в "производственный" бизнес.

Сборкой персональных компьютеров фирма "Аквариус" занялась в 1990 году. Тогда это было революционным начинанием. И не столько потому, что "Аквариус", имея в то время статус СП (совместное предприятие), решило заняться производством, а не, как подавляющее большинство остальных советских компьютерных фирм, импортом компьютерной техники. Но в первую очередь потому, что предприятие открыло свой завод по сборке компьютеров в г. Шуя Ивановской области. В те августовские дни 1990 года было очень много восторженных отзывов и лестных высказываний по поводу начинания фирмы "Аквариус". Прогнозы были исключительно оптимистичными.

Мощности завода в Шуе позволяли производить 10 тысяч компьютеров в месяц. В условиях социалистической экономики важно было вписаться в систему плановых поставок. Фирме "Аквариус" удалось заключить выгодный договор с СоюзЭВМкомплектом, осуществлявшим поставки персональных компьютеров в рамках всего Советского Союза. В соответствии с договором СоюзЭВМкомплект закупил у "Аквариус" 35 тысяч персональных компьютеров. Далее эта цифра автоматически увеличивалась до 75 тысяч. К весне 1991 года завод вышел на производство 6 тысяч персональных компьютеров в месяц. Однако провалившийся рубль и введение повышенных таможенных пошлин на комплектующие к компьютерам сделали совершенно невыгодным заключенный в рублях контракт с СоюзЭВМкомплектом. Фирма "Аквариус" пошла на разрыв контракта и уплату штрафов. После этого ей пришлось искать покупателей на рынке. Это заставило ее сократить производство до одной тысячи компьютеров в месяц. Далее ситуация еще более усложнилась. В результате производство упало до 200-300 компьютеров в месяц, а число работников на заводе сократилось втрое: со 150 до 50 человек. Для того, чтобы завод работал безубыточно, необходимо было производить 1,5 тысячи компьютеров и месяц.

Сбыт такого количества фирме был не доступен. Была сделана попытка начать производство кассовых аппаратов. Но эта попытка не дала желаемого результата. В условиях сокращения производства руководство фирмы пыталось сохранить кадры. Однако все-таки вынуждено было пойти на увольнение работников. В 1995 году на заводе остались только квалифицированные сборщики, которые выполняют функции охранников и в случае появления заказов на компьютеры осуществляют их сборку.

Трудности 1992 года "Аквариус" удалось преодолеть благодаря тому, что фирма пошла на диверсификацию. Переориентировав свой капитал с компьютерного производства в финансовую среду, сферу торговли и строительства, фирма добилась того, что ее годовой оборот в 1993 г. составил примерно 100 млн. долл. При этом на долю компьютерного направления пришлась только четверть оборота, что было сравнимо с долей оборота в строительстве (20 %) и меньше доли оборота, приходящейся на инвестиционные проекты (32 % всего оборота).

Диверсификация деятельности привела к изменению организационной структуры. Вместо совместного предприятия "Аквариус" возникла группа из десяти практически самостоятельных фирм, действующих в отдельных сферах бизнеса, таких как строительство, компьютерный бизнес и др. Во главе группы стоит холдинговая компания, которая владеет контрольным пакетом акций.

Ответьте на вопросы:

1. Какие факторы внешней среды повлияли на развитие фирмы?
2. Какие эталонные стратегии бизнеса применяла фирма?
3. Можно ли считать управление стратегическим?

Задание 15. Составьте таблицу по нижепредставленному образцу и отметьте тот тип полномочий, по вашему мнению, больше соответствующий каждой из указанных задач административного аппарата.

Типы аппаратных полномочий

Таблица

Задачи административного аппарата	Типы аппаратных полномочий		
	рекомендательные	функциональные	обязательное согласование
Стратегическое планирование			
Маркетинг, исследования рынка			
Бухгалтерский учет			
Аудит			
Правовая защита			
Финансы			
Отношения с персоналом			
Связи с общественностью			
Административно-хозяйственное обслуживание			

Задание 16. По исходным данным задания № 14 построить организационную структуру управления компании. К какому виду организационных структур ее можно отнести? В чем ее преимущества? Какие типы взаимоотношений при выбранной структуре будут преобладать. Дополнительно составьте вариант дивизиональной организационной структуры.

Задание 17. Спроектируйте организационную структуру управления предприятием, если в состав его аппарата управления входит следующий перечень работников.

Таблица

Штатное расписание аппарата управления предприятием

Должность	Количество штатных единиц
Директор	1
Заместитель директора по производству	1
Заместитель директора по экономике	1
Коммерческий директор	1
Главный инженер	1
Главный технолог	1
Инженер по технике безопасности	1
Юрисконсульт	1
Отдел кадров:	
- начальник отдела кадров	1
- инспектор отдела кадров	3
Бухгалтерия:	
- главный бухгалтер	1
- бухгалтер кассир	1
- бухгалтер	5
Планово-экономический отдел:	
- начальник отдела	1

- старший экономист	2
- экономист	4
Отдел главного технолога:	
- ведущий инженер	1
- инженер-технолог	3
Финансовый отдел:	
- начальник отдела	1
- бухгалтер-финансист	3
Отдел снабжения:	
- начальник отдела	1
- экономист	3
Отдел сбыта:	
- начальник отдела	1
- экономист	5
Отдел маркетинга:	
- начальник отдела	1
- экономист	4
Линейные руководители:	
- начальник цеха (ДСП, ДВП)	2
- сменный мастер	8
- мастер транспортного участка	1
- мастер ремонтно-механического участка	1
- мастер	12
Столовая:	
- директор	1
- повар	4

Общие методические указания по построению организационной структуры аппарата управления.

Площадь чертежа разделить на зоны так, чтобы структурные звенья каждой ступени управления помещались в определенной зоне.

Линии, обозначающие подчинение основных структурных подразделений, а также их контуры, выделить жирной чертой. Вспомогательные и обслуживающие участки показать тонкими линиями.

Определите норму управляемости относительно директора; число уровней управления.

Задание 18². Когда три года назад Петр Романов стал директором и основным совладельцем приватизированного предприятия «Подмосковный мясокомбинат», оно находилось в хорошем финансовом положении. Комбинат продавал свою продукцию во все близлежащие области и регионы, а объем этих продаж рос на 20% в год. Люди покупали продукцию комбината за ее качество. Однако Романов вскоре заметил, что работники комбината не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. Они делали крупные ошибки: путали, например, упаковку и наклейки для разных образцов продукции; добавляли в исходную продукцию не те компоненты; плохо перемешивали состав колбас и сосисок. Были случаи, когда работники неумышленно портили готовую продукцию средствами для чистки рабочих мест. В общем, люди делали в течение восьми часов только то, что им было сказано, а затем шли домой.

Для того чтобы повысить, мотивированность и обязательства работников комбината, Романов и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам проверку качества продукции. В результате не высшее руководство определяло «вкус» продукции, а сами

² Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу “Менеджмент”/ Под ред. А.И. Наумова.- М.: Гардарика, 1998.- С.109-111.

работники делали это на своих участках. Такое положение дел вскоре побудило последних к производству продукции более высокого качества. Работников стало интересовать, во сколько их продукция обходится предприятию и что думают покупатели о различных сортах мясных и колбасных изделий.

Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоропортящейся продукции. Для этого членам бригады пришлось собрать необходимую информацию, сформулировать проблему, установить рабочие контакты с поставщиками и другими работниками на мясокомбинате, а также провести обследование универсалов и мясных киосков, чтобы узнать о том, как сделать упаковку лучше. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе. В итоге все это привело к тому, что среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким и чье безразличие мешало улучшению работы. Позже жалобы стали распространяться и на руководящий состав и сопровождались требованиями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон.

Романов, другие высшие руководители предприятия и представители рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разделенное участие в результатах работы мясокомбината». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в разделенной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводилась в жизнь группой работников мясокомбината, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценивались: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они общаются с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по трудовой дисциплине и по соблюдению техники безопасности.

Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению качества и обновлению оборудования. Многое, что раньше являлось работой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

Петр Романов считал, что успех его бизнеса определялся следующим:

1. Люди хотят быть значимыми. И если это не реализуется, причина - в руководстве.
2. Люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их.
3. Самы ожидания работников определяются целями, которые они перед собой ставят, и системой вознаграждения.
4. Любые действия руководства и менеджеров предприятия в значительной мере влияют на формирование у работников ожидания.
5. Любой работник способен научиться выполнению многих новых разнообразных задач в рамках своей работы.
6. Результаты деятельности предприятия показывают, кто я такой и что представляет моя работа. Моя работа заключается в создании условий, при которых наивысший уровень выполнения работы каждым служит как его индивидуальным интересам, так и интересам предприятия в целом.

Ответьте на вопросы:

1. Какие потребности из иерархии Маслоу присутствуют в ситуации?
2. Концентрировал ли Романов внимание на факторах “здоровья” или на мотивационных факторах Герцберга в своей программе мотивации?
3. Объясните успех политики использования мотивационной теории ожидания.

Задание 19. Какие способы мотивации лучше всего подходят для стимулирования:

- быстрого выполнения задания;
- риска;
- изобретения;
- самостоятельности в работе;
- точности и аккуратности;
- новых идей.

Задание 20. Если вы руководитель заготовительно-машинного цеха и отвечаете за работу конвейера, что вы станете делать, если произошли сбои в работе, на длительное время остановившие его работу?

- Каким образом вы будете осуществлять текущий контроль?
- Что будете делать с операторами, по вине которых был остановлен конвейер?
- Как поступите с не справившимися с работой операторами, если в действительности виноваты в этих сбоях они, а не техника?
- Будете ли вы использовать соответствующие санкции или замените их другими мерами воздействия?

Задание 21. Составьте план публичного выступления по теме:

- Образование сегодня и его проблемы;
- Моя профессия - ...;
- Успех фирмы и его составляющие.

Задание 22. Исправьте текст, сделав его “разговорным”, а не “книжным”:

- В деле получения высоких надоев молока первостепенное значение имеет состав поголовья скота;
- Обязательным элементом зимнего содержания дороги является ее очистка от снега;
- Заводная игрушка вышла из строя;
- Мой друг получил жилплощадь;
- При использовании новых организационных форм работы сестринского персонала, когда квалифицированный уход осуществляется подготовленным специалистом, самостоятельно принимающим решения в рамках своей компетенции, отмечается не только клинико-экономический эффект медицинской помощи, но и моральная удовлетворенность медицинских сестер своей профессиональной деятельностью, меняется отношение к медицинской сестре со стороны врачей, пациентов и их родственников.

Задание 23. Определите тип решения - запрограммированное /незапрограммированное.

- 1) Решение начальника о допущении официального отсутствия подчиненного на рабочем месте в связи с посещением им врача;
- 2) Принятие решения заведующим хирургического отделения об оперативном вмешательстве;
- 3) Принятие решения руководителем отдела о переводе подчиненного из одного подразделения в другое;
- 4) Определение руководителем подразделения размера премии, которая должна быть выплачена работникам по итогам года;
- 5) Приобретение нового экспериментального оборудования в лабораторию госпиталя;
- 6) Строительство общежития в университете;
- 7) Выбор банком места для строительства филиала, уже имеющего 10 отделений в г.Канске.

Задание 24. Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара яхта тонет. Точные координаты яхты определить не удается из-за поломки навигационных приборов. Примерное местонахождение – около 1000 миль к юго-западу от ближайшего берега.

Экипаж сумел спустить на воду прочный надувной плот с веслами. На плоту оказались лишь 17 предметов:

- сектант;
- зеркало для бритья;
- канистра с водой;
- противомоскитная сетка;
- коробка с армейским рационом;
- карта Тихого океана;
- надувная подушка;
- канистра с нефтегазовой смесью;
- портативный транзисторный приемник;
- порошок для отпугивания акул;
- лист фанеры (10 м^2);
- бутылка рома крепостью 80 %;
- нейлоновый шнур (10м)
- рыболовная снасть;
- пачка сигарет;
- коробка спичек;
- стодолларовая купюра.

Задание выполняется каждым самостоятельно. Проранжируйте данные предметы в соответствии с их значением для выживания. Отмечайте цифрой “1” самый важный предмет, цифрой “2” следующий по значимости и так далее до “17”.

После того как работа завершена, требуется выработать единое мнение в группе.

Задание 25. Проведите социологическое исследование по выявлению лидеров коллектива в вашей учебной группе по следующей методике:

1. Составьте список членов коллектива и каждому присвойте определенный номер; размножьте этот список, чтобы каждый получил по одному экземпляру.

2. На этом листе (со списком членов коллектива) пусть каждый напишет три вопроса с ответами по порядку, примерно, в следующем виде:

2.1. К кому бы вы обратились по учебному вопросу?

Ответ: 2→15 (так будет выглядеть ответ, если ваш номер 2, а вы выбираете номер 15)

1.2. Кого бы вы выбрали старостой группы?

Ответ: 2→8 (если вы выбрали номер 8)

1.3. Кто вам симпатичен как личность?

Ответ: 2→10 .

3. Выберите двух человек для обработки данных и сдайте им свои листки.

4. Обработку данных проводите по каждому вопросу в отдельности.

5. Постройте социометрии по каждому из трех критериев (профессиональному, организаторскому, эмоциональному).

6. Сделайте выводы.

Задание 26. По категориям: наследственность, культура, семья, социальная группа, жизненный опыт – составьте не менее пяти вопросов к кандидату на работу в организации. Эти вопросы должны быть составлены так, чтобы ответы на них наилучшим образом раскрывали личность кандидата.

Задание 27. Студент должен описать факты и события из своей жизни, когда к нему применялся какой-либо тип компенсации за его действия и усилия.

Задание 28. С недавнего времени Вы работаете руководителем энергетической службы предприятия. Проходя в свой кабинет, Вы видите на площадке несколько оживленно

беседующих электромонтеров. Проходя через 20 минут, Вы вновь наблюдаете ту же картину. Как Вы будете действовать?

1.Потребую прекратить разговор. Предупрежу о недопустимости такого поведения.

2.Пройду мимо беседующих электромонтеров, а затем вызову бригадиров и инженера-электрика и выражу свое недовольство.

3.Подойду к электромонтерам и запишу их фамилии, объявлю об издании распоряжения с замечанием. Предупрежу о более строгом наказании при повторном нарушении.

4.Сделаю электромонтерам замечание и предложу немедленно вернуться на рабочие места.

5.Подойду к беседующим и постараюсь выяснить, о чем они говорят, какой работой занята их бригада. Вызову бригадира для выяснения положения с работой в бригаде. Затем приму решение.

Задание 29. Вы инженер-электрик. С одним из молодых электромонтеров у Вас возник конфликт из-за того, что он, обслуживая новую, незнакомую ему электроустановку, операции выполнял по-старому. Вы ему говорили о необходимости учиться, но он отказывался. Как Вы будете вести себя в данном случае?

1.Пока никаких действий по отношению к электромонтеру принимать не буду, подожду, может быть, он еще займется повышением своей квалификации.

2.Переведу на другой участок работы, но он потеряет в заработной плате.

3.Найду в коллективе опытного рабочего, который сумеет убедить его повысить квалификацию и поможет ему в этом.

4.Попытаюсь уговорить его выполнить мои советы.

5.Поставлю вопрос о нем на рабочем собрании коллектива.

Задание 30. Вы инженер-электрик, работаете во вторую смену. Бригадир доложил Вам, что один из слесарей-электриков пришел на работу в нетрезвом состоянии и не следует его допускать к работе. Однако бригада уже вышла из графика планового предупредительного ремонта, а заменить этого рабочего некем. Что Вы будете делать?

1.Отстранию его от работы и наложу взыскание.

2.О случившемся сразу же доложу руководителю энергетической службы и буду ждать его указаний.

3.Отстранию его от работы. Сам встану на его рабочее место.

4.Попрошу одного из слесарей первой смены отработать за него сверхурочные, а виновный будет наказан.

5.Допущу слесаря к работе и буду наблюдать за ним во избежание несчастного случая. После окончания смены приму решение о том, что буду делать в дальнейшем.

Задание 31. Вы руководитель энергетической службы. В ночную смену один из электромонтеров, будучи в нетрезвом состоянии, вывел одну из электроустановок из рабочего состояния. Пытаясь отремонтировать ее, другой рабочий получил серьезную травму. Об этом Вам сообщил дежурный инженер по телефону. Что Вы ему ответите?

1.Составьте акт экспертизы и акт на поломку оборудования. Завтра доложите.

2. “Без меня ничего не предпринимайте. Я сейчас прибуду и на месте разберусь во всем”.

3. “ Действуйте, как сочтете необходимым, т.к. Вы сейчас замещаете меня, а завтра я сам разберусь”.

4. “Необходимо вызвать скорую помощь к пострадавшему, а все документы о случившемся оформить потом, доложить о состоянии пострадавшего”.

5. “Действуйте согласно инструкции”.

Задание 32. Вы руководитель энергетической службы. На 8 ч 30мин. Вы вызвали подчиненного для беседы по поводу его частых опозданий на работу. Совершенно неожиданно в это утро Вы сами допустили опоздание и появились на рабочем месте в 8 ч 50мин. Подчиненный ждет Вас. Как бы Вы начали беседу с ожидающим Вас подчиненным?

1.Сразу же начну беседу с подчиненным. Потребую от него объяснения по поводу опозданий.

2.Оправдаюсь перед подчиненным за свое опоздание, а потом начну беседу.

3.Отменю беседу, перенесу ее на более удобный для меня момент.

4.Извинюсь и спокойно начну беседу. В случае необходимости объясню, почему опоздал сам.

5.Извинюсь, использую свое опоздание для обоснования замечания. В беседе с подчиненным покажу, что можно было бы ожидать от моей работы, если бы я опаздывал так же, как он.

Задание 33. Вы руководитель энергетической службы. Освободилась одна из вакансий специалиста в Вашем подразделении, и имеются три кандидата на нее. Этот вопрос требуется решить оперативно, т.к. завтра нужно отдать приказ. Кого Вы изберете? Кандидатуры:

1.Опытный, высококвалифицированный электромонтер, возраст 40 лет, образование 10 классов, хорошо знаю его.

2.Хорошо зарекомендовавший себя инженер из службы главного инженера. Возраст 30 лет. Имеет желание работать.

3.Предложенная отделом кадров кандидатура молодого специалиста. Возраст 23 года, окончил техникум по специальности, 1 год работал на таком же предприятии.

Задание 34. Вы руководитель энергетической службы предприятия. К Вам обратился один из электромонтеров с просьбой отпустить его на 4 дня в связи с женитьбой. Однако официально Вы его отпустили только на 3 дня, сославшись на действующее положение. Несмотря на это, рабочий вышел на работу через 4 дня. Как Вы с ним поступите?

1.Потребую от него объяснительную записку и попрошу отработать четвертый день.

2.Сообщу в служебной записке вышестоящему руководителю о нарушении трудовой дисциплины с тем, чтобы он принял решение о наказании нарушителя.

3.В виде исключения оставлю нарушение без наказания и поздравлю с женитьбой.

4.Поставлю ему в табель прогул и сообщу об этом коллективу.

Задание 35. Вы руководитель энергетической службы предприятия. В связи с изменением организационной формы предприятия и перестройкой структуры службы потребовалось срочно произвести перекомплектовку бригад. Как Вы поступите?

1.Предложу заняться решением этого вопроса совету трудового коллектива предприятия.

2.Предложу составить предварительные списки кандидатов специалистам и бригадирам, посмотрю их сам, а затем обсудим их на совете трудового коллектива подразделения.

3.Предложу решать эти вопросы отделу кадров предприятия.

4.Сам изучу все списки кандидатов.

5.Проведу собрание рабочих энергетической службы, объясню положение дел, предупрежу о важности наших решений. Попрошу вносить предложения.

Задание 36. Вы руководитель энергетической службы предприятия. Один Ваш авторитетный и высококвалифицированный электромонтер перенес тяжелую болезнь. Когда он приступил к работе, трудоспособность его составляла 50 % от прежней, и он уже не мог работать по высокому разряду. Поскольку раньше этот электромонтер хорошо зарабатывал и имел влияние на бригадира, тот дописал его месячный заработок до уровня среднего по разряду, поверив обещаниям, что вскоре он восстановит свою прежнюю работоспособность. Это вызвало недовольство рабочих бригады. Они обвинили бригадира в приписках. Что Вы предпримите в данном случае?

1.Наложу строгое взыскание на бригадира и обяжу его в последующем платить данному электромонтеру за фактически выполненную работу.

2.Вызову электромонтера и предложу ему другое место – по силам, но менее оплачиваемое.

3.Приду на рабочее место электромонтера, посмотрю как он работает, поговорю с ним о перспективах. В беседе дам понять, что приписок к зарплате больше не будет, но если он пожелает остаться в коллективе, найду ему работу по силам.

4.Попытаюсь убедить жалобщиков в несправедливости их заявления. Ранее этот рабочий много сил отдал производству, был передовиком. Пусть работает, пока не подберет себе подходящего места.

5.Передам жалобу на рассмотрение комиссии по трудовым спорам.

Задание 37. К Вам пришел сотрудник, которому Вы должны высказать некоторые критические замечания о недостатках в его работе. Вам предлагается три возможных варианта поведения:

1.Выйти из-за стола, поздороваться с ним за руку, сказать какую-то необязательную фразу (о погоде, спорте), предложить сесть посетителю и сесть самому, затем изложить свои замечания и свое мнение о путях устранения этих недостатков.

2.Поздороваться, не вставая со своего места. Напомнить ему о том, какие последствия могут иметь подобные недостатки в работе, предложить найти пути их устранения и доложить об исполнении через определенный срок.

3.Поздоровавшись, подчеркнуть свое дружеское расположение к подчиненному, обратившись к нему с фразой, относящейся к делу, но очень доверительно: ‘Как это у тебя получилось, что …’, - и изложить свои замечания, затем выслушать сотрудника, обменяться мнениями о путях устранения недостатков в работе и попрощаться в таком же дружеском тоне.

Задание 38. Вы руководитель энергетической службы предприятия. Сегодня Вы вызвали для важного делового разговора своего подчиненного. В процессе Вашей беседы неожиданно звонит телефон. Как быть?

1.Не обращая внимания на звонок, продолжить разговор с подчиненным и довести его до конца.

2.Извинившись, прервать разговор и по возможности коротко поговорить по телефону.

3.Дать указания секретарю или какому-либо работнику службы ответить на телефонный вызов, не прекращая разговор.

Задание 39. Проранжируйте должности с точки зрения всей власти, которую они должны иметь в своих организациях. Поставьте “1” перед той должностью, которая является наиболее “властной” в указанной организации, и “15” – перед должностю наименее “властной” в данной организации. Можно ставить от “2” до “14” во всех остальных случаях:

- ректор СИБУП;
- заведующий кафедрой бухгалтерского учета СИБУП;
- комендант общежития СИБУП;
- постовая медсестра кардиологического отделения ГКБ №20;

- бухгалтер-кассир ГКБ №20;
- следователь прокуратуры Кировского района г.Красноярска;
- секретарь приемной администрации г.Красноярска;
- секретарь генерального директора АО “Сибтяжмаш”;
- профессор СИБУП;
- техник аэропорта;
- участковый милиционер;
- депутат городского совета;
- генеральный директор АО “Сибтяжмаш”;
- лаборант СИБУП.

Которая из должностей, перечисленных выше, должна иметь наиболее “сильные”: право на власть; власть вознаграждения; власть принуждения. Напишите 50 слов объяснения тому, почему вы выбрали каждую из должностей, как наиболее подходящую для каждой из трех категорий.

Отберите наименее “властные” должности из своего ранжированного списка и подготовьте краткий перечень источника власти и влияния, которые могли бы быть использованы для усиления

Задание 40. Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа — придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, — сказал инженер, — дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Ответьте на вопросы:

1. Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?
2. В чем заключается причина конфликта?
3. Как выйти из данного конфликта?

Задание 41. В книге Н.Власовой “...И проснешься боссом” приведены 12 правил и табу в конфликтной ситуации:

- дай партнеру “выпустить пар”;
- требуй обоснование его претензий;
- используй неожиданные приемы для погашения его агрессии;
- свою негативную оценку подавай в виде отражения своих чувств;
- предлагай партнеру сформулировать желаемый результат;
- рассматривай проблему конфликта как задачу из учебника, решай ее;
- дай партнеру сохранить свое лицо;
- отражай как эхо его аргументы;
- “сохраняй и свое лицо”, удерживайся “на равных”;
- не бойся компромисса и не уходи от извинений;
- оформляй принятую договоренность;
- не разрушай отношений.

С какими правилами и почему вы не согласны? Почему в конфликтной ситуации нельзя критически оценивать партнера, приписывать ему низменные и плохие намерения,

демонстрировать знаки превосходства, обвинять и приписывать только клиенту ответственность.

3.2.3. Оценочное средство (тестовое задание).

Критерии оценивания выполнения теста.

Критерии оценивания	Количество баллов
1	2
Тестовых заданий выполнено правильно 85-100%	5 (отлично, зачтено).
Тестовых заданий выполнено правильно 71-84%	4 (хорошо, зачтено).
Тестовых заданий выполнено правильно 60-70%	3 (удовлетворительно, зачтено).
Тестовых заданий выполнено менее 60%	2 (неудовлетворительно, не зачтено).

Примерные тестовые задания текущего контроля знаний обучающихся

1. Чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого функционирования - это закон:

- А). Синергии
- Б). Развития
- В). Самосохранения
- Г). Информированности - упорядоченности

2. Каждая организация стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла - это закон:

- А). Развития (онтогенеза)
- Б). Синергии
- В). Единства анализа и синтеза
- Г). Композиции и пропорциональности

3. Процессы разделения, специализации, дифференциации необходимо дополняются противоположными процессами - соединения, кооперации, интеграции - это закон:

- А). Единства анализа и синтеза
- Б). Синергии
- В). Развития
- Г). Самосохранения

4. Комплекс работ по созданию предприятия, структуры и системы менеджмента, обеспечению его деятельности всем необходимым называется:

- А). Регистрацией организации
- Б). Организационным проектированием
- В). Маркетинговой деятельностью

5. Функции организационной культуры

- А). Охранная
- Б). Маркетинговая
- В). Адаптивная
- Г). Образовательная

6. Предприятию, выпускающему широкий ассортимент продукции для разных рынков, целесообразно строить структуру управления

- А). Линейную
- Б). Дивизиональную

- Б). Функциональную
7. Характеристики бюрократической структуры управления
- А). Ясность в условиях иерархии
- Б). Неформальная коммуникация
- В). Формализованные каналы коммуникаций
- Г). Адаптивные обязанности
8. Сумма свойств системы не равна сумме свойств входящих в нее элементов - это закон:
- А). Развития
- Б). Синергии
- В). Композиции и пропорциональности
9. Каждая организация стремится сохранить себя и использует для достижения этого весь свой потенциал - это закон:
- А). Синергии
- Б). Информированности - упорядоченности
- В). Развития
- Г). Самосохранения
10. Характеристики структур органического типа
- А). Регламентированные обязанности
- Б). Широкая специализация в работе
- В). Жесткая иерархия
- Г). Неформальная коммуникация
11. Преимущества линейной структуры управления
- А). Единство и четкость распорядительства
- Б). Освобождение линейных менеджеров от решения специализированных вопросов
- В). Более глубокая подготовка решений
- Г). Простота управления
12. Планирование является
- А). Общей функцией управления
- Б). Конкретной функцией управления
- В). Процедурой управления
- Г). Операцией управления
13. Недостаток функциональной структуры управления
- А). Высокая компетентность специалистов
- Б). Чрезмерная заинтересованность в реализации целей «своих» подразделений
- В). Уменьшение потребности в специалистах широкого профиля
14. Характеристики организационной культуры по Ф.Харрису и Р.Морану
- А). Взаимоотношения между людьми
- Б). Действующие формы разделения труда
- В). Коммуникационная система
- Г). Осознание времени и отношение к нему
- Д). Формы оплаты труда.
15. Принципы приоритета функций над структурой организации реализуется при:
- А). Создании новых организаций;
- Б). Совершенствовании деятельности существующих организаций.
- В). Техническом перевооружении производства
16. Характеристики бюрократических структур управления
- А). Низкая степень формализации
- Б). Четкие права и ответственность
- В). Жесткая иерархия
- Г). Адаптивные обязанности
17. Метод проектирования, заключающийся в применении механизмов управления, оправдывавших себя в организациях со схожими характеристиками

- А). Структуризации целей
 - Б). Экспертный
 - В) Аналогий
 - Г). Моделирования
18. Недостатки линейной структуры управления
- А). Высокие требования к руководителю
 - Б). Личная ответственность руководителя
 - В). Единство распорядительства
 - Г). Концентрация власти у руководителя

3.2.4. Оценочное средство выполнение контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения).

Критерии оценивания выполнения контрольной работы

Критерии оценивания	Количество балов
1	2
Обучающимся выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: все задания выполнены в полном объеме; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям, сформулированы выводы, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	«5» (отлично, зачтено) От 85 до 100 баллов
Обучающимся основные требования к контрольной работе и ее защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	«4» (хорошо, зачтено) От 71 до 85 баллов
Имеются существенные отступления от требований оформления и защиты контрольной работы. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы во время защиты, отсутствует вывод.	«3» (удовлетворительно, зачтено) От 51 до 70 баллов
Тема контрольной работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или работа студентом не представлена. Низкое качество оформления и подачи материала.	«2» (неудовлетворительно, не зачтено) Менее 50 баллов
Итого	100

Примерные темы контрольных работ

1. Хоторнский эксперимент и его этапы
2. Всеобщая организационная наука- А.А. Богданова
3. Трудовые установки – Гастева А.А.
4. Теория социалистической рациональности – Ерманского О.А.
5. Теория «всякой организационной деятельности»- Керженцева П.М.
6. Совершенствование системы хозяйственного руководства в 1940-1960гг в СССР
7. Перестройка системы управления в 1960-1990гг в СССР
8. Особенности западноевропейской модели менеджмента
9. Особенности японской модели менеджмента
10. Особенности американской модели менеджмента

11. Научные разработки в управлении супругов Гилберт
12. Основные положения концепции А.Файоля
13. Принципы производительности труда Г.Эмерсона
14. Генри Форд – основные принципы организации производства
15. Сущность философии бизнеса М.П. Фоллет.
16. Концепция стратегического управления И. Аноффа
17. Управленческие революции
18. Вклад Р. Оуэна в развитие менеджмента
19. Управленческая мысль в России и ее развитие
20. Рациональная бюрократия и управленческий механизм М. Вебера
21. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древней Греции
22. Особенности управления времен средневековья в странах Западной Европы
23. Особенности становления и развития управления в Древнем Египте
24. Особенности становления и развития управления в государствах Древнего Востока
25. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древнем Китае
26. «Общественная корпорация» и особенности ее управления по Г.Л. Ганнту
27. Принцип «общей цели» Л.Урвика и его роль в координации усилий всех элементов организационной структуры управления предприятием
28. Дж.Д. Муни и его требования к целям организации
29. Взгляды Э. Мэйо на социальные проблемы индустриализма
30. Теория власти Ч.И. Бернарда

Методические указания к выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения размещены в ЭИОС.

Место размещения страницы учебной дисциплины на платформах дистанционного обучения: в ЭБС института [СИБУП: Электронно-библиотечная система \(sibup.ru\)](#), в ЭИОС института [Электронная информационно-образовательная среда \(sibup.ru\)](#) и на сайте института в разделе «Образование» - [Образование \(sibup.ru\)](#).

4. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

4.1. Фонд оценочных для промежуточной аттестации средств включает в себя оценочные средства: вопросы к экзамену.

4.2. Оценочные средства.

4.2.1. Оценочное средство (вопросы к экзамену).

Критерии оценивания ответов на вопросы к экзамену.

Уровни сформированности компетенций			
Формируемые компетенции	Пороговый (низкий) уровень сформированности компетенций (оценка «удовлетворительно»/3 балла)	Базовый (средний) уровень сформированности компетенций (оценка «хорошо»/4 балла)	Повышенный (высокий) уровень сформированности компетенции (оценка «отлично»/5 баллов)
1	2	3	4
ОПК – 2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых	Обучающийся демонстрирует неглубокие знания – классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений Слабо умеет: разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения	Обучающийся демонстрирует знания - классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений Умеет: - разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения	Обучающийся демонстрирует системные знания - классификаций и видов организационно-управленческих решений – процедур разработки и принятия организационно-управленческих решений Умеет: - разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения

решений	Владеет: -навыками несения ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости	Владеет: -навыками несения ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости	Владеет: -навыками несения ответственность за разработку и принятие организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости
ОПК – 3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Обучающийся демонстрирует неглубокие знания видов и характеристик организационных структур, процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций Слабо умеет: проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия Владеет: Навыками распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Обучающийся демонстрирует знания - видов и характеристик организационных структур, - процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций Умеет: проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия Владеет: Навыками распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Обучающийся демонстрирует системные знания - видов и характеристик организационных структур, - процедур разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций Умеет: проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия Владеет: Навыками распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК-6 - владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	Обучающийся демонстрирует неглубокие знания методов разработки и принятия управленческих решений Слабо умеет:- разрабатывать и принимать управленческих решения Владеет: -навыками практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	Обучающийся демонстрирует знания - методов разработки и принятия управленческих решений Умеет: - разрабатывать и принимать управленческих решения Владеет: -навыками практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	Обучающийся демонстрирует системные знания - методов разработки и принятия управленческих решений Умеет: - разрабатывать и принимать управленческих решения Владеет: -навыками практического использования методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
ПК – 9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение	Обучающийся демонстрирует неглубокие знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли Слабо умеет: анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли Владеет навыками: выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды	Обучающийся демонстрирует знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли Умеет: анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли Владеет навыками: выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды	Обучающийся демонстрирует системные знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли Умеет: анализировать макроэкономическую среду, рыночные и специфические риски, поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду отрасли Владеет навыками: выполнения оценки воздействия факторов макроэкономической среды, рыночных и специфических рисков, конкурентной среды

потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	отрасли	рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли	рыночных и специфических рисков, конкурентной среды отрасли
ПК – 10 владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управлеченческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления	Обучающийся демонстрирует неглубокие знания сущности и содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Слабо умеет: выполнять количественный и качественный анализ информации. Владеет: Навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управлеченческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления.	Обучающийся демонстрирует знания сущности и содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Умеет: выполнять количественный и качественный анализ информации. Владеет: Навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управлеченческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления.	Обучающийся демонстрирует системные знания сущности и содержания экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Умеет: выполнять количественный и качественный анализ информации. Владеет: Навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управлеченческих решений, построения и адаптации моделей к конкретным задачам управления.

Вопросы к промежуточному контролю (экзамен)

Примерный перечень вопросов к экзамену 1:

1. Сущность, предмет и содержание менеджмента.
2. Менеджмент как наука, вид деятельности и система управления.
3. Подходы в управлении
4. Нарушение принципов менеджмента и их последствия.
5. Методы менеджмента. Общенаучные и конкретные.
6. Инфраструктура менеджмента.
7. Управленческая мысль в России.
8. Социофакторы и этика менеджмента.
9. Реализация функций менеджмента в практической деятельности.
10. Внешняя среда организаций.
11. Процесс стратегического планирования.
12. Делегирование полномочий и влияние данного процесса на мотивацию.
13. Виды организационных структур.
14. Мотивация деятельности в менеджменте.
15. Регулирование и контроль в системе менеджмента.
16. Управленческие идеи древности.
17. Управленческие революции.
18. Основные положения школы научного управления.
19. Основные положения классической школы в управлении.
20. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.
21. Становление и развитие школы науки управления.
22. Развитие менеджмента в СССР.

23. Разнообразие моделей менеджмента.
24. Концепции современного российского менеджмента.
25. Российский менеджмент и национальная культура.

Примерный перечень вопросов к экзамену 2:

1. Организация как объект управления. Понятие открытой системы.
2. Методология менеджмента. Методы менеджмента.
3. Функции менеджмента и их взаимосвязь.
4. Принципы менеджмента и их взаимосвязь.
5. Модель жизненного цикла Херсли-Бланшара
6. Координация и контроль. Виды и этапы контроля. Принципы эффективного контроля.
7. Потребности работника и мотивационная деятельность руководителя. Иерархия Маслоу.
8. Функция организации и ее проявления. Принципы организации. Диапазон управления.
9. Эволюция практики управления. Понятие и особенности управленческого труда
10. Бизнес-модель: понятие, шаблон Остервальдера - Пинье
11. Современная парадигма управления, инновации в менеджменте.
12. Школа человеческих отношений. Э. МЭйо, М.П. Фоллет
13. Теория двух факторов Ф. Герцберга и ее практическая реализация.
14. Теория мотивации К. Альдерфера и ее практическая реализация.
15. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда и ее практическая реализация.
16. Научная школа менеджмента. Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт, Г. Ганнт
17. Административная школа менеджмента. А. Файоль, М. Вебер, Л. Урвик, Л. Гьюлик.
18. Теория постановки целей Э.Лока. Концепция партисипативного управления.
19. Теория ожиданий В. Врума и ее практическая реализация.
20. Поведенческая школа менеджмента. К Арджирис, Ч. Барнард
21. Ситуационная модель руководства Фидлера.
22. Командообразование. Командные роли.
23. Количественная школа менеджмента. Н. Винер, Т. Бир, ВВ Новожилов, Л.В. Канторович, Р. Акофф, Д. Вудворд, Л. Ф. Берталанфи
24. Теория справедливости Адамса и ее практическая реализация.
25. Американская школа менеджмента. А. Слоан, Г. Форд, Г. Минцберг
26. Японская школа менеджмента. А. Морита
27. Системный, ситуационный, процессный подходы к управлению.
28. Понятие и характеристики организационной культуры
29. Модель стилей руководства Врума-Йеттона.
30. Теория стилей руководства Р. Лайкerta.
31. Теория усиления В.Ф. Скиннера.
32. Управленческие роли по Минцбергу и качества руководителя.
33. Управленческая решетка Блейка-Моутона.
34. Стили руководства. Теории X и Y.
35. Понятие и виды ролей в группе.
36. Мотивационные типы работников по Герчикову.
37. Самоменеджмент руководителя. Имидж руководителя
38. Цели в деятельности организации и управлении. Миссия.
39. Коммуникации в управлении. Эффективность коммуникаций, коммуникационной сети. Выбор коммуникационного стиля.
40. Методы таймменеджмента
41. Причины и последствия конфликтов в управленческой практике. Типы и уровни конфликтов.

42. Структурные методы разрешения конфликта. Модель разрешения конфликта.
43. Типы власти. Баланс власти.
44. Способы влияния. Принципы эффективного убеждения.
45. Централизация и децентрализация полномочий и ответственности: уровень, преимущества, недостатки.
46. Организационная структура управления: понятие, типы, элементы, роль в реализации принципов и функций менеджмента.
47. Эффективность делегирования. Сопротивление делегированию. Правила делегирования..
48. Основные принципы взаимодействия с неформальными группами. Особенности неформальных групп.
49. Организационная культура: понятие, классификация.
50. Полномочия: понятие, виды, характеристики.
51. Организационная культура и эффективность управления.
52. Понятие, показатели эффективности управления.

5. Порядок обновления фонда оценочных средств

Фонды оценочных средств ежегодно актуализируются. Изменения и дополнения в фондах оценочных средств отражаются в сведениях об изменениях (дополнениях) в рабочей программе дисциплины «Теория менеджмента».

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ И ДОПОЛНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу дисциплины «Теория менеджмента» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент внесены следующие изменения:

1. Обновлен список литературы учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. Обновлен фонд оценочных средств дисциплины.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании выпускающей кафедры, кафедры менеджмента

Протокол от 21 мая 2019 г. № 09

Заведующий кафедрой


(подпись)

Т. В. Дубровская
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена научно-методическим советом направления 38.03.02 Менеджмент

Протокол от 15 июня 2019 г. № 04

Председатель НМС , к.э.н., доцент
(ученая степень, ученое звание)


(подпись)

Т. В. Дубровская
(инициалы, фамилия)

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ И ДОПОЛНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу дисциплины «Теория менеджмента» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент внесены следующие изменения:

1. Обновлен список литературы учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами, с учетом заключения институтом договора б/н от 30.09.2019 с ООО «Юрайт» (срок действия – с 30.09.2018 бессрочно. Коллекция «Легендарные книги» на платформе ЭБС «Юрайт» по общественным наукам)
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, с учетом заключения институтом договора б/н от 30.09.2019 с ООО «Юрайт» (срок действия – с 30.09.2018 бессрочно. Коллекция «Легендарные книги» на платформе ЭБС «Юрайт» по общественным наукам).
3. Обновлен фонд оценочных средств дисциплины.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании выпускающей кафедры, кафедры менеджмента

Протокол от 18 мая 2020 г. № 09

И.о. Заведующего кафедрой


(подпись)

Т. В. Дубровская
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена научно-методическим советом направления 38.03.02 Менеджмент

Протокол от 15 июня 2020 г. № 04

Председатель НМС , к.э.н., доцент
(ученая степень, ученое звание)


(подпись)

Т. В. Дубровская
(инициалы, фамилия)

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ И ДОПОЛНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу дисциплины «Теория менеджмента» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент внесены следующие изменения:

1. Обновлен список литературы учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами, с учетом заключения институтом договора б/н от 30.09.2019 с ООО «Юрайт» (срок действия – с 30.09.2018 бессрочно. Коллекция «Легендарные книги» на платформе ЭБС «Юрайт» по общественным наукам)
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, с учетом заключения институтом договора б/н от 30.09.2019 с ООО «Юрайт» (срок действия – с 30.09.2018 бессрочно. Коллекция «Легендарные книги» на платформе ЭБС «Юрайт» по общественным наукам).
3. Обновлен фонд оценочных средств дисциплины.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании выпускающей кафедры, кафедры менеджмента

Протокол от 05 мая 2021 г. № 09

Заведующий кафедрой _


(подпись)

И.З. Погорелов
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена научно-методическим советом направления 38.03.02 Менеджмент

Протокол от 19 мая 2021 г. № 04

Председатель НМС , к.э.н., доцент
(ученая степень, ученое звание)


(подпись)

И.З. Погорелов
(инициалы, фамилия)

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ И ДОПОЛНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу дисциплины «Теория менеджмента» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент внесены следующие изменения:

В связи с вступлением в силу локального нормативного акта АНО ВО СИБУП Положения от 25.08.2021 №91/3 «О порядке разработки и оформления рабочей программы дисциплины (модуля), практики, государственной итоговой (итоговой) аттестации в АНО ВО СИБУП (ФГОС 3+)», структура рабочей программы дисциплины приведена в соответствие с Положением. К рабочей программе дисциплины, в качестве приложения, добавлена рецензия на программу. Кроме того:

1. Обновлена структура и актуализирована справка о литературном обеспечении по дисциплине. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем (Приложение №1).

2. Обновлена структура и актуализирована справка о материально-техническом обеспечении и оснащенности образовательного процесса по дисциплине (Приложение №1).

3. Обновлена структура и актуализирован фонд оценочных средств дисциплины (Приложение №4).

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании выпускающей кафедры, кафедры менеджмента

Протокол от 02 марта 2022 г. № 07

Заведующий кафедрой


(подпись)

И.З. Погорелов
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена научно-методическим советом направления 38.03.02 Менеджмент

Протокол от 16 марта 2022 г. № 03

Председатель НМС , к.э.н., доцент
(ученая степень, ученое звание)


(подпись)

И.З. Погорелов
(инициалы, фамилия)

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ (ДОПОЛНЕНИЯХ) В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу дисциплины «Теория менеджмента» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент внесены следующие изменения:

1. Обновлена структура и актуализирована справка о литературном обеспечении по дисциплине. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем (Приложение №1).
2. Обновлена структура и актуализирована справка о материально-техническом обеспечении и оснащенности образовательного процесса по дисциплине (Приложение №2).
3. Обновлена структура и актуализирован фонд оценочных средств дисциплины (Приложение №4).

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры (кафедра Менеджмента).

Протокол от 05 апреля 2023 г. № 08

Заведующий кафедрой Менеджмента,
канд. эконом. наук, доцент



И.З. Погорелов

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена научно-методическим советом направления 38.03.02 Менеджмент

Протокол от 10 мая 2023 г. № 04

Председатель НМС , к.э.н., доцент
(ученая степень, ученое звание)



И.З. Погорелов
(подпись) (инициалы, фамилия)

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины «Теория менеджмента»
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) образовательной программы «Финансовый менеджмент»
формы обучения: очная, заочная
экономического факультета Автономной некоммерческой организации высшего
образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии».

Представленная на экспертизу рабочая программа дисциплины разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, образование уровень бакалавриата, утвержденного приказом №7 Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 01 2016 г., которая представляет собой регламентирующий документ, входящий в состав образовательной программы, определяющий содержание и объем дисциплины, формируемые компетенции, перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, фондом оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся. Программа включает в себя перечень учебно-методического обеспечения и описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

В ходе рассмотрения представленных документов, на основании анализа результатов проведенной экспертизы сделаны следующие выводы:

В рабочей программе исчерпывающе определены цели и задачи изучаемой дисциплины, приведена общая характеристика дисциплины, определено ее место в плане учебного процесса, а также результаты освоения дисциплины. Тематическое планирование полностью соответствует содержанию программы. В тематическом плане указано количество учебных часов, которые отведены на изучение материала: лекции, практические занятия и самостоятельную работу, описаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Структура программы логична, соответствует наличию обязательных компонентов и раскрывает методику работы над содержанием изучаемого материала. Результаты обучения, представленные в программе в категориях знать, уметь, владеть соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов. Представленная программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины и позволяют обеспечивать требуемое качество обучения на всех его этапах.

Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Теория менеджмента», соответствуют специфике дисциплины, формируемым компетенциям и требованиям к выпускникам. Форма промежуточной аттестации знаний бакалавра, предусмотренная программой, осуществляется в форме экзамена.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе инновационных методов обучения.

Таким образом, представленная к рецензированию рабочая программа учебной дисциплины «Теория менеджмента», составленная доцентом Потехиной Е.В. соответствует учебному плану и требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент и может быть использована в образовательном процессе.

Рецензент:

Коммерческий директор
ООО «Сибирская торговая компания»

Югминас О.В.

