

Приложение № 6 к ОПОП высшего образования, направление подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы прикладного бакалавриата «Управление человеческими ресурсами»

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.14 «ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата «**Управление человеческими ресурсами**»

Формы обучения:

очная, заочная

Виды профессиональной деятельности: организационно-управленческая

Учебный год:

2019/2020



Нижегород 2019

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(АНО ВО МГЭУ)  
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НИ (Ф) АНО ВО МГЭУ  
 Е.Б. Жбаков  
«29» апреля 2019г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.Б.14 «ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы  
прикладного бакалавриата «**Управление человеческими ресурсами**»

Формы обучения:

очная, заочная

Виды профессиональной деятельности: организационно-управленческая

Учебный год:

2019/2020

Нижний Новгород 2019

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7 (зарегистрировано в Минюсте России 9 февраля 2016 г. регистрационный № 41028) с изменениями и дополнениями приказа Минобрнауки России от 20.6.16 № 444
- Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- учебными планами (очной и заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы «Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента». – Нижний Новгород: НИ(Ф) МГЭУ, 2019. – 47 с.

Разработчик:

Доцент кафедры менеджмента  
НИ(ф) АНО ВО МГЭУ, к.в.н.,

доцент

\_\_\_\_\_  
*Должность, ученая степень, ученое звание*

  
\_\_\_\_\_  
*подпись*

М.И. Титков

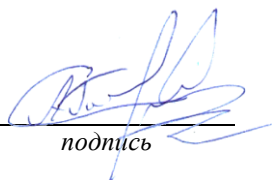
\_\_\_\_\_  
*И.О. Фамилия*

Рецензент:

Заведующий кафедрой менеджмента АНО ВО МГЭУ

к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_  
*Должность, ученая степень, ученое звание*

  
\_\_\_\_\_  
*подпись*

С.А. Голубцов

\_\_\_\_\_  
*И.О. Фамилия*

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры менеджмента (протокол от 10.04.2019 № 9).

Заведующий кафедрой менеджмента к.э.н., доцент \_\_\_\_\_



В.И. Тимоненков

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи обучения по дисциплине.....	5
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	5
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	6
4.Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся .....	6
5.Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	7
6.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	20
7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	20
7.1Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	20
7.2.Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	21
7.3.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	24
8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	36
9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины .....	36
10.1Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Теория менеджмента» .....	39
10.2 Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Теория менеджмента».....	40
11. Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем. ....	42
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	43
13.Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).....	44

## 1. Цель и задачи обучения по дисциплине

**Цель** обучения по дисциплине «Теория менеджмента» – формирование у обучающихся знаний теоретических основ менеджмента, изучение технологий осуществления управленческой деятельности в организации.

**Задачи** изучения дисциплины «Теория менеджмента»:

дать обучающимся глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в области теории менеджмента;

сформировать у обучающихся чувство ответственности за обоснованность принимаемых управленческих решений.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Теория менеджмента» направлен на формирование у обучающихся по программе высшего образования – программе бакалавриата – по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» общепрофессиональных компетенций ОПК-3, ОПК-6 и профессиональной компетенции ПК-1.

Код и описание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине «Теория менеджмента»
<b>ОПК-3</b> способность 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	<b>Знает:</b> - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля. <b>Умеет:</b> анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию. <b>Владеет:</b> инструкциями и положениями, регламентирующими создание и функционирование организационных систем.
<b>ОПК-6</b> владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	<b>Знает:</b> - принципы разработки стратегических, тактических и оперативных решений применительно к управлению производственной деятельностью организации; - принципы планирования операционной (производственной) деятельности организаций; - основные методы и инструменты управления операционной деятельностью. <b>Умеет:</b> - оптимизировать операционную деятельность организации; - использовать современные методы организации планирования операционной (производственной) деятельности. <b>Владеет:</b> методами принятия рациональных управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций.
<b>ПК-1</b> владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организа-	<b>Знает:</b> - роли, функции и задачи менеджера в современной организации; - основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию; - типы организационной культуры и методы её диагностики. <b>Умеет:</b>

ции групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.
	<b>Владеет:</b> - методами стимулирования и мотивация; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.14 «Теория менеджмента» относится к базовой части Блока 1. Дисциплины учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность (профиль) программы: Управление человеческими ресурсами, и преподается обучающимся по очной форме обучения - в 1-м, 2-м и 3-м семестрах, по заочной форме обучения – на 2-м и 3-м курсе.

Освоение дисциплины Б1.Б.14 «Теория менеджмента» основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении таких дисциплин как «История», «Психология и педагогика». Дисциплина «Теория менеджмента» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Управление персоналом», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Управление организационными изменениями» и др.

Формой промежуточной аттестации знаний обучающихся по **очной форме обучения** является зачет в первом и втором семестрах, а в третьем семестре – экзамен, для обучающихся **заочной формы обучения** – два зачета на втором и экзамен на третьем курсах.

### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся

Согласно учебным планам общая трудоемкость дисциплины «Теория менеджмента» составляет 10 зачетных единиц (360 часов).

#### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
		1	2	3
<b>Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:</b>	<b>162</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>72</b>
Лекции	90	18	36	36
Практические занятия	72	18	18	36
<b>Самостоятельная работа:*</b>	<b>162</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>36</b>
Промежуточная аттестация		Зачет	Зачет	Экз. 36
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>360</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>144</b>

#### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр		
		3	4	5
<b>Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
Лекции	24	8	8	8

Практические (семинарские) занятия	24	8	8	8
<b>Самостоятельная работа:*</b>	<b>295</b>	<b>84</b>	<b>92</b>	<b>119</b>
Промежуточная аттестация	17	4	4	9
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>360</b>	<b>104</b>	<b>112</b>	<b>144</b>

\* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом<sup>1</sup>

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации обучающихся. В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа, посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем.

## 5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 5.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий Тематический план для очной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час		Самостоятельная работа	Промежуточная аттестация	Формируемые компетенции
				лекции	Практические занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Семестр 1</b>								
<b>Раздел I. История управленческой мысли</b>								
1	Концептуальные подходы к науке о менеджменте	18	8	4	4	10		ОПК-3 ПК-1
2	Условия и факторы возникновения и развития менеджмента	14	4	2	2	10		ОПК-3 ПК-1
3	Школа научного менеджмента	14	4	2/2*	2	10		ОПК-3 ПК-1
4	Классическая (административная) школа	14	4	2	2	10		ОПК-3 ПК-1

<sup>1</sup> Примечание:

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов).

5	Школа психологии и человеческих отношений	14	4	2/2*	2/2*	10		ОПК-3 ПК-1
6	Современный этап развития управленческой мысли	14	4	2/2*	2	10		ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
7	Зарубежные модели менеджмента	20	8	4	4/4*	12		ОПК-3 ПК-1
	<b>Зачёт</b>							ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
<b>Итого за 1 семестр:</b>		<b>108</b>	<b>36</b>	<b>18/6*</b>	<b>18/6*</b>	<b>72</b>		
<b>Семестр 2</b>								
<b>Раздел II. Теория организации</b>								
8	Теория организации и ее место в системе научных знаний	10	4	4		6		ОПК-3
9	Организация как система	14	8	4	4	6		ОПК-3
10	Хозяйственные организации	10	4	4/4*		6		ОПК-3
11	Законы организации	10	4	4		6		ОПК-3
12	Принципы организации	12	6	4	2/2*	6		ОПК-3
13	Структура организации	14	8	4/4*	4	6		ОПК-3
14	Организационное проектирование	16	8	4	4	8		ОПК-3 ОПК-6
15	Организационная культура	22	12	8/4*	4/4*	10		ПК-1
	<b>Зачёт</b>							ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
<b>Итого за 2 семестр:</b>		<b>108</b>	<b>54</b>	<b>36/12*</b>	<b>18/6*</b>	<b>54</b>		
<b>Семестр 3</b>								
<b>Раздел III. Организационное поведение</b>								
16	Основы организационного поведения	12	8	4	4	4		ПК-1
17	Личность и организация	12	8	4	4	4		ПК-1
18	Формирование группового поведения в организации	12	8	4/4*	4/4*	4		ПК-1 ОПК-3
19	Коммуникативное поведение в организации	12	8	4	4/4*	4		ПК-1
20	Лидерство в организации	12	8	4	4	4		ПК-1 ОПК-3
21	Мотивация и результативность организации	12	8	4/4*	4	4		ПК-1
22	Изменения в организации	12	8	4	4	4		ПК-1
23	Управление конфликтами в организации	12	8	4/4*	4/4*	4		ПК-1
24	Организационное поведение в системе международного бизнеса	12	8	4	4	4		ПК-1
	<b>Экзамен</b>	36					36	ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
<b>Итого за 3 семестр:</b>		<b>144</b>	<b>72</b>	<b>36/12*</b>	<b>36/12*</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	
<b>Итого</b>		<b>360</b>	<b>162</b>	<b>90/30*</b>	<b>72/24*</b>	<b>162</b>	<b>36</b>	



\* часы занятий, проводимые в активной и интерактивной формах

### Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1.	Лекция Тема 3. Школа научного менеджмента	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
2.	Лекция Тема 5. Школа психологии и человеческих отношений	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
3.	Практическое занятие Тема 5. Школа психологии и человеческих отношений	Разбор конкретных ситуаций
4.	Лекция Тема 6. Современный этап развития управленческой мысли	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
5.	Практическое занятие Тема 7. Зарубежные модели менеджмента	Разбор конкретных ситуаций
6.	Лекция Тема 10. Хозяйственные организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
7.	Практическое занятие Тема 12. Принципы организации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
8.	Лекция Тема 13. Структура организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
9.	Лекция Тема 15. Организационная культура	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед

		аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
10.	Практическое занятие Тема 15. Организационная культура	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
11.	Лекция Тема 18. Формирование группового поведения в организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
12.	Практическое занятие Тема 18. Формирование группового поведения в организации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
13.	Практическое занятие Тема 19. Коммуникативное поведение в организации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
14.	Лекция Тема 21. Мотивация и результативность организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
15.	Лекция Тема 23. Управление конфликтами в организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
16.	Практическое занятие Тема 23. Управление конфликтами в организации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)

### Тематический план для заочной формы обучения

№	Наименование темы	К ол	К ол	Из них, час	С а	П ро	Ф ор	М
---	-------------------	------	------	-------------	-----	------	------	---

				лекции	Практические занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Раздел I. История управленческой мысли</b>								
1	Концептуальные подходы к науке о менеджменте	16	4	2	2	12		ОПК-3 ПК-1
2	Условия и факторы возникновения и развития менеджмента	14	2	1	1	12		ОПК-3 ПК-1
3	Школа научного менеджмента	14	2	1/1*	1	12		ОПК-3 ПК-1
4	Классическая (административная) школа	14	2	1	1	12		ОПК-3 ПК-1
5	Школа психологии и человеческих отношений	14	2	1/1*	1/1*	12		ОПК-3 ПК-1
6	Современный этап развития управленческой мысли	14	2	1/1*	1	12		ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
7	Зарубежные модели менеджмента	14	2	1/1*	1/1*	12		ОПК-3 ПК-1
	<b>Зачёт</b>	4					4	ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
	<b>Итого за 3 семестр:</b>	<b>104</b>	<b>16</b>	<b>8/4*</b>	<b>8/2*</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	
<b>Раздел II. Теория организации</b>								
8	Теория организации и ее место в системе научных знаний	12	2	1	1	10		ОПК-3
9	Организация как система	14	2	1/1*	1	12		ОПК-3
10	Хозяйственные организации	12	2	1/1*	1	10		ОПК-3
11	Законы организации	12	2	1	1	10		ОПК-3
12	Принципы организации	14	2	1	1/1*	12		ОПК-3
13	Структура организации	14	2	1/1*	1	12		ОПК-3
14	Организационное проектирование	14	2	1	1	12		ОПК-3 ОПК-6
15	Организационная культура	16	2	1/1*	1/1*	14		ПК-1
	<b>Зачёт</b>	4					4	ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
	<b>Итого за 4 семестр:</b>	<b>112</b>	<b>16</b>	<b>8/4*</b>	<b>8/2*</b>	<b>92</b>	<b>4</b>	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Раздел III. Организационное поведение</b>								
16	Основы организационного поведения	13	1	1		12		ПК-1

17	Личность и организация	13	2	1	1	11		ПК-1
18	Формирование группового поведения в организации	16	2	1/1*	1/1*	14		ПК-1 ОПК-3
19	Коммуникативное поведение в организации	16	2	1	1	14		ПК-1
20	Лидерство в организации	16	2	1	1	14		ПК-1 ОПК-3
21	Мотивация и результативность организации	16	2	1/1*	1	14		ПК-1
22	Изменения в организации	14	2	1	1	12		ПК-1
23	Управление конфликтами в организации	15	1		1/1*	14		ПК-1
24	Организационное поведение в системе международного бизнеса	16	2	1	1	14		ПК-1
	<b>Экзамен</b>	9					9	ОПК-3 ОПК-6 ПК-1
	<b>Итого за 5 семестр:</b>	<b>144</b>	<b>16</b>	<b>8/2*</b>	<b>8/2*</b>	<b>119</b>	<b>9</b>	
	<b>Итого</b>	<b>360</b>	<b>48</b>	<b>24/10*</b>	<b>24/6*</b>	<b>295</b>	<b>17</b>	

\* часы занятий, проводимые в активной и интерактивной формах

#### Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1.	Лекция Тема 3. Школа научного менеджмента	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
2.	Лекция Тема 5. Школа психологии и человеческих отношений	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
3.	Практическое занятие Тема 5. Школа психологии и человеческих отношений	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
4.	Лекция Тема 6. Современный этап развития управленческой мысли	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обуче-

		ния – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
5.	Лекция Тема 7. Зарубежные модели менеджмента	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
6.	Практическое занятие Тема 7. Зарубежные модели менеджмента	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них
7.	Лекция Тема 9. Организация как система	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
8.	Лекция Тема 10. Хозяйственные организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
9.	Практическое занятие Тема 12. Принципы организации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них
10.	Лекция Тема 13. Структура организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
11.	Лекция Тема 15. Организационная культура	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
12.	Практическое занятие Тема 15. Организационная культура	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути про-

		блемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них
13.	Лекция Тема 18. Формирование группового поведения в организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
14.	Практическое занятие Тема 18. Формирование группового поведения в организации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
15.	Лекция Тема 21. Мотивация и результативность организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
16.	Практическое занятие Тема 23. Управление конфликтами в организации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)

## 5.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам

### Раздел 1. История управленческой мысли

#### Тема 1. Концептуальные подходы к науке о менеджменте (ОПК-3, ПК-1)

Понятие и сущность менеджмента. Менеджмент как особый вид человеческой деятельности\*. Различные подходы к определению понятия «менеджмент». Системный, комплексный, ситуационный и процессный подходы в менеджменте. Менеджмент как деятельность по реализации основных функций управления. Функции менеджмента с позиций процессного управления.

#### Тема 2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента (ОПК-3, ПК-1)

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

---

\* вопросы для самостоятельного изучения

### **Тема 3. Школа научного менеджмента (ОПК-3, ПК-1)**

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

### **Тема 4. Классическая (административная) школа (ОПК-3, ПК-1)**

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

### **Тема 5. Школа психологии и человеческих отношений (ОПК-3, ПК-1)**

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

### **Тема 6. Современный этап развития управленческой мысли (ОПК-3, ОПК-6, ПК-1)**

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

### **Тема 7. Зарубежные модели менеджмента (ОПК-3, ПК-1)**

Американский менеджмент: исторические условия формирования; основные особенности корпоративного менеджмента в США. Организационно-правовое устройство корпорации. Принцип разделения полномочий. Должностные инструкции, индивидуальная оценка результатов труда и оплата по результатам как инструменты управления. Стимулирование внутренней конкуренции. Управление инновационно-технологическим развитием и нацеленность на нововведения. Комплекс взаимосвязей государства и бизнеса. П. Друкер и его вклад в теорию менеджмента.

Японский менеджмент: исторические условия формирования; особенности корпоративного менеджмента. Система «пожизненного найма» на японских предприятиях. Концепции корпорации как семьи и патернализма, значение групповых норм поведения и корпоративной культуры. Комплексное управление качеством в японской промышленности и непрерывные усовершенствования на базе «кружков качества». Особенности групповых процессов принятия решений. Уникальность японской модели менеджмента\*.

Исторические предпосылки и условия формирования европейской науки и практики менеджмента. Основные характеристики моделей менеджмента в странах Северной Европы. Отражение культурных традиций в исламской модели менеджмента.

## **Раздел 2. Теория организации**

### **Тема 8. Теория организации и ее место в системе научных знаний (ОПК-3)**

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

### **Тема 9. Организация как система (ОПК-3)**

Понятие «система» и виды систем. Дихотомическая типология систем: открытые и замкнутые, естественные и искусственные, материальные (физические) и идеальные (абстрактные), детерминированные и стохастические и др. Системный подход к определению сущности организации. Системные свойства организации. Организация как открытая система. Внутренняя среда организации. Различные подходы к выделению основных переменных внутренней среды организации\*. Внешняя среда организации прямого и косвенного воздействия. Основные факторы и характеристики внешней среды организации. Оценка внешней среды организации.

Концепция жизненного цикла организации. Различные подходы к выделению стадий жизненного цикла. Развитие стадий жизненного цикла организации. Характеристики организации на различных стадиях жизненного цикла.

### **Тема 10. Хозяйственные организации (ОПК-3)**

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

### **Тема 11. Законы организации (ОПК-3)**

Понятия «зависимость», «закономерность», «закон» как общенаучные категории. Общая характеристика законов организации. Классификация законов организации.

Закон синергии. Синергетический эффект. Механизм образования эффекта синергии и условия его получения. Организованность и дезорганизованность.

Закон информированности – упорядоченности. Информированность – предпосылка упорядоченности. Информационная культура организации.

Закон самосохранения. Сохранение – устойчивость – равновесие. Статическое и динамическое равновесие. Область устойчивости. Адаптация организации. Самосохранение, рост и развитие организации.



Закон единства анализа/синтеза. Разделение и кооперация труда. Разделение и выделение в самостоятельные хозяйственные организации, слияние и поглощение хозяйственных организаций как проявление закона единства анализа/синтеза.

Закон развития. Жизненный цикл организации. Фазы онтогенеза: юность, зрелость, старость.

Закон композиции. Целенаправленные системы. Цели социальной организации. Иерархия целей. Особенности иерархического построения целей. Учет требований закона композиции в структуре социальной организации.

Закон пропорциональности. Пропорциональность как нормативное соотношение и мера порядка. Объективные основы пропорциональности.

Пропорциональность в строении организации, в системе управления, в составе и объеме обязанностей, прав и ответственности\*.

Специфические законы социальной организации.

## **Тема 12. Принципы организации (ОПК-3)**

Принципы статической организации (структуризации) как обобщенные правила построения рациональных структур. Принципы статической организации (структуризации): целеполагание, приоритет функций над составом звеньев, приоритет объекта над субъектом, адаптивность, полная координация, минимум сложности, полномасштабность, пределы автономии, сочетание централизации и децентрализации, сочетание непрерывности и дискретности, субординация, единство распорядительства, формальная фиксация, реальность отношений, диапазон контроля.

Принципы динамической организации. Процесс как форма динамического существования организации. Процессы живых, социальных, экономических и технических систем\*. Дихотомическая типология процессов: закономерные и случайные, дискретные и непрерывные, регулярные и эпизодические, установившиеся и переходные, управляемые и неуправляемые, латентные и наблюдаемые и др. Элементы процесса\*. Принципы процессуализации: направленность, прямооточность, результативность, эффективность, восприимчивость, информативность, надежность, оперативность, гибкость, параллельность, синхронность.

Принципы рационализации. Рационализация как последовательный курс на прогрессивные изменения в организации. Принципы рационализации: системность, концептуализация, очередность, включенность руководителя, от простого – к сложному, этапность, научность, эффективность.

## **Тема 13. Структура организации (ОПК-3)**

Структура как организационная характеристика системы. Взаимосвязь структуры и состава. Внутрисистемные межкомпонентные связи. Классификация межкомпонентных связей\*. Соединения. Конфигурации структур организации. Пространственная ориентация структуры. Классификация структур. Рациональная структура организации. Направления формирования рациональной структуры.

## **Тема 14. Организационное проектирование (ОПК-3, ОПК-6)**

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

## **Тема 15. Организационная культура (ПК-1)**

Культура как условие и продукт цивилизации. Понятие и содержание организационной культуры. Организационная культура как культура реализации организационных отношений. Свойства и функции организационной культуры. Классификация организационных культур. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Организационная культура и результативность деятельности \*.

### **Раздел 3. Организационное поведение**

## **Тема 16. Основы организационного поведения (ПК-1)**

Понятие и значение организационного поведения. Основные понятия и задачи \*. История становления организационного поведения.

Модели организационного поведения. Направления развития организационного поведения.

## **Тема 17. Личность и организация (ПК-1)**

Личность как центр организационного поведения. Формирование и развитие личности в организации. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Сущность, значение, свойства и процесс восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Эффекты восприятия. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции. Понятие, компоненты, свойства и функции установок личности. Способы изменения установок. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации \*.

## **Тема 18. Формирование группового поведения в организации (ОПК-3, ПК-1)**

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

## **Тема 19. Коммуникативное поведение в организации (ПК-1)**

Понятие и значение коммуникаций в организации. Основные этапы и элементы процесса коммуникации, организационные и индивидуальные факторы, определяющие его эффективность. Классификация коммуникаций в организации. Коммуникативные потребности. Межличностные коммуникации, основные факторы, влияющие на их эффективность. Невербальные коммуникации \*. Неформальные коммуникации. Слухи. Коммуникативные барьеры.

## **Тема 20. Лидерство в организации (ОПК-3, ПК-1)**

Сущность лидерства. Теории личностных качеств лидера. Поведенческие теории ли-

дерства. Теории лидерства, основанные на ситуационном подходе. Формальные и неформальные лидеры. Принципы взаимоотношений формальных и неформальных лидеров. Характерные черты эффективных лидеров. Лидер организации и его модель. Современные концепции лидерства. Взаимосвязь понятий «власть» и «влияние». Виды власти. Наделение властью. Злоупотребление властью. Участие работников в управлении, его преимущества. Необходимые условия и основные формы участия работников в управлении. Сущность стиля руководства. Классификация стилей руководства. Выбор эффективного стиля руководства\*.

### **Тема 21. Мотивация и результативность организации (ПК-1)**

Понятие мотивации и ее значение при формировании организационного поведения. Классификация мотивации. Потребности как основа мотивации. Классификация потребностей. Мотивы деятельности, классификация мотивов. Мотивационная сфера личности и ее основные характеристики. Стимулы, классификация стимулов. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Понятие и особенности содержательных теорий мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации. Понятие и особенности процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Теория постановки целей. Теория Л. Портера – Э. Лоулера. Теория усиления мотивации Б. Скиннера\*. Прикладное значение теорий мотивации. Методы мотивации. Оплата труда и мотивация. Особенности мотивации различных категорий работников. Мотивация коллективов.

### **Тема 22. Изменения в организации (ПК-1)**

Необходимость изменений в организации. Организационное развитие. Отношение сотрудников организации к изменениям. Типы изменений в организации\*. Стадии изменения. Основные принципы управления изменениями. Стили проведения изменений в организации. Причины и виды сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям в организации.

### **Тема 23. Управление конфликтами в организации (ПК-1)**

Понятие и виды конфликтов в организации. Функциональные и дисфункциональные конфликты\*. Причины конфликтов. Типизация конфликтов. Методы разрешения конфликтных ситуаций. Стратегии разрешения конфликтов. Тактики поведения в конфликтных ситуациях.

### **Тема 24. Организационное поведение в системе международного бизнеса (ПК-1)**

Специфика мультинациональной организации. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение: социальные, этические, экономические, юридические, политические, национальные. Модели межкультурных различий: модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека, модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде, выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей\*. Формирование в организациях мультинациональной культуры. Препятствия на пути культурной адаптации. Преодоление препятствий на пути культурной адаптации.

## **6.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине «Теория менеджмента» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим и практическим занятиям;
- подготовка к зачётам и экзаменам.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1.	Общие методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Теория менеджмента»
2.	Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе и выполнению контрольных работ по дисциплине «Теория менеджмента»
3.	Контрольные задания (варианты).
4.	Тестовые задания.
5.	Вопросы к зачетам, экзамену.

## **7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в АНО ВО МГЭУ и институтах (филиалах).

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

**Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП** прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Дисциплина «Теория менеджмента» является начальным этапом формирования компетенций ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, которые затем формируются на таких дисциплинах как «Кадровая политика и кадровое планирование», «Управление персоналом», «Управление организационными изменениями», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», а также в период прохождения производственной практики (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), и производственной (преддипломной) (практики для выполнения выпускной квалификационной работы) .

Итоговая оценка сформированности компетенций ОПК-3, ОПК-6, ПК-1 определяется в период государственной итоговой аттестации.

**В процессе изучения дисциплины, компетенции формируются поэтапно.**

Основными этапами формирования ОПК-3, ОПК-6, ПК-1 при изучении дисциплины «Теория менеджмента» является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми дескрипторами (составляющими) компетенций.

Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень сформированности компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины «Теория менеджмента» предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – два зачёта и экзамен.

## **7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

На этапе изучения тем (разделов) дисциплины показателями оценивания уровня сформированности компетенции являются результаты тестирования и выполнение контрольных работ по темам.

### **Критерии оценки результатов тестирования и контрольных работ по дисциплине «Теория менеджмента»**

<b>% верных решений (ответов)</b>	<b>Шкала оценивания</b>
41-56	5 – «Отлично»
30-40	4 – «Хорошо»
12-29	3 – «Удовлетворительно»
0-12	2 – «Неудовлетворительно»

**Показателями оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины «Теория менеджмента»** являются результаты обучения по дисциплине.

**Показатели оценивания компетенций**

<b>ОПК-3</b>
<p><b>Знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;</li> <li>- основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля.</li> </ul>
<p><b>Умеет:</b></p> <p>анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.</p>
<p><b>Владеет:</b></p> <p>инструкциями и положениями, регламентирующими создание и функционирование организационных систем.</p>
<b>ОПК-6</b>
<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы разработки стратегических, тактических и оперативных решений применительно к управлению производственной деятельностью организации;</li> <li>- принципы планирования операционной (производственной) деятельности организаций;</li> <li>- основные методы и инструменты управления операционной деятельности.</li> </ul>
<p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оптимизировать операционную деятельность организации;</li> <li>- использовать современные методы организации планирования операционной (производственной) деятельности.</li> </ul>
<p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами принятия рациональных управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций.</li> </ul>
<b>ПК-1</b>
<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роли, функции и задачи менеджера в современной организации;</li> <li>- основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;</li> <li>- типы организационной культуры и методы её диагностики.</li> </ul>
<p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;</li> <li>- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.</li> </ul>
<p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами стимулирования и мотивация;</li> <li>- методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.</li> </ul>

### **Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций**

<b>Уровень сформированности компетенций</b>			
<b>«недостаточный»</b> Компетенции не сформированы.	<b>«пороговый»</b> Компетенции сформированы.	<b>«продвинутый»</b> Компетенции сформированы.	<b>«высокий»</b> Компетенции сформированы.
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень само-	Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоя-	Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий.

	стоятельности прак- тического навыка.	тельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется высо- кий уровень самостоя- тельности, высокая адап- тивность практического навыка
<b>Описание критериев оценивания</b>			
Обучающийся демон- стрирует: - существенные про- белы в знаниях учеб- ного материала; - допускаются прин- ципиальные ошибки при ответе на основ- ные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущно- сти дополнительных вопросов в рамках за- даний билета; - отсутствие умения выполнять практиче- ские задания, преду- смотренные програм- мой дисциплины; - отсутствие готовно- сти (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	Обучающийся де- монстрирует: - знания теоретиче- ского материала; - неполные ответы на основные вопро- сы, ошибки в ответе, недостаточное по- нимание сущности излагаемых вопро- сов; - неуверенные и не- точные ответы на дополнительные во- просы. - недостаточное владение литерату- рой, рекомендован- ной программой дисциплины; - умение, без грубых ошибок, решать практические зада- ния, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстри- рует: - знание и понимание ос- новных вопросов контроли- руемого объема программ- ного материала; - твердые знания теорети- ческого материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять проти- воречия, проблемы и тен- денции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практиче- ские задания, которые сле- дует выполнить. - владение основной лите- ратурой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных по- ложений вопросов билета, присутствует неуверен- ность в ответах на допол- нительные вопросы.	Обучающийся демон- стрирует: - глубокие, всесторон- ние и аргументирован- ные знания программно- го материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых про- цессов и явлений, точ- ное знание основных понятий, в рамках об- суждаемых заданий; - способность устанавли- вать и объяснять связь практики и тео- рии, - логически последова- тельные, содержатель- ные, конкретные и ис- черпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать прак- тические задания. - свободное использова- ние в ответах на вопро- сы материалов рекомен- дованной основной и дополнительной литера- туры.
<b>Оценка</b> «неудовлетворительно»	<b>Оценка</b> «удовлетворительно»	<b>Оценка</b> «хорошо»	<b>Оценка</b> «отлично»

### Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
ОПК-3	
ОПК-6	
ПК-1	
Оценка по дисциплине	

**ЭКЗАМЕН**

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, навыки).

Оценка «отлично» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если хотя бы одна из компетенций, закреплённых за дисциплиной, сформирована на уровне ниже «порогового».

## **ЗАЧЁТ**

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной.

«Зачтено» выставляется, если все компетенции сформированы на уровне не ниже порогового.

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций<sup>1</sup>**

### **Примерный комплект заданий для *текущего контроля успеваемости***

#### **Вариант 1.**

##### *1. Теоретические вопросы*

- 1.1. Назовите основные принципы теории Ф. Тейлора. ПК-1
- 1.2. Раскройте понятие «система», назовите виды систем. ОПК-3
- 1.3. Сформулируйте закон синергии. ПК-1
- 1.4. Сформулируйте закон анализа и синтеза. ОПК-6
- 1.5. Сформулируйте принцип целеполагания. ПК-1
- 1.6. Сформулируйте принцип полномасштабности. ОПК-6
- 1.7. В чём заключается принцип направленности процесса? ОПК-3
- 1.8. В чём заключается принцип восприимчивости процесса? ОПК-3
- 1.9. Дайте характеристику функциональной организационной структуры. ОПК-3
- 1.10. Раскройте понятие и назовите цели организационного проектирования. ОПК-3
- 1.11. Дайте сравнительную характеристику открытых и закрытых организационных культур. ОПК-3

##### *2. Ситуационная задача* ОПК-3, ОПК-6, ПК-1

На примере организации, в которой Вы учитесь (работаете), проанализируйте субъективную и объективную составляющие организационной культуры.

На основании результатов анализа дайте рекомендации по их совершенствованию.

#### **Вариант 2.**

---

<sup>1</sup> Оценочные материалы в полном объеме разработаны и утверждены кафедрой, реализующей данную дисциплину, являются составной частью ОПОП.



*1. Теоретические вопросы*

- 1.1. Назовите основные принципы управления А. Файоля. ОПК-3
- 1.2. В чём заключается системный подход к определению сущности организации?  
ОПК-3
- 1.3. Раскройте свойства внешней среды организации. ОПК-3
- 1.4. В чём заключается синергетический эффект? ОПК-3
- 1.5. Сформулируйте закон композиции. ПК-1
- 1.6. Сформулируйте принцип приоритета функций над составом звеньев. ПК-1
- 1.7. Сформулируйте принцип субординации. ОПК-3
- 1.8. В чём заключается принцип прямоотчности процесса? ПК-1
- 1.9. Дайте характеристику линейной организационной структуры. ОПК-3
- 1.10. Дайте характеристику основных этапов организационного проектирования.  
ОПК-3
- 1.11. Раскройте понятие и содержание организационной культуры. ОПК-3

*2. Ситуационная задача* ОПК-3, ОПК-6, ПК-1

На примере организации, в которой Вы учитесь (работаете), проанализируйте основные элементы внутренней среды организации.

На основании результатов анализа определите основные направления её развития.

**Вариант 3.**

*1. Теоретические вопросы*

- 1.1. Назовите основные положения концепции «идеальной бюрократии» Макса Вебера. ПК-1
- 1.2. Дайте характеристику основных переменных внутренней среды организации.  
ОПК-3
- 1.3. В чём заключается концепция жизненного цикла организации? ОПК-3
- 1.4. Сформулируйте закон наименьших. ОПК-3
- 1.5. Сформулируйте закон оптимальной загрузки. ОПК-3
- 1.6. Сформулируйте принцип адаптивности. ОПК-3
- 1.7. В чём заключается принцип информативности процесса? ОПК-3
- 1.8. В чём заключается принцип ритмичности процесса? ОПК-3
- 1.9. Дайте характеристику линейно-функциональной организационной структуры.  
ОПК-3
- 1.10. Дайте сравнительную характеристику механистического и органического подходов к проектированию организационных структур. ОПК-3
- 1.11. Дайте сравнительную характеристику экстравертных и интровертных организационных культур. ОПК-3

*2. Ситуационная задача* ОПК-3, ОПК-6, ПК-1

На примере организации, в которой Вы учитесь (работаете), проанализируйте организационную структуру.

По результатам анализа дайте рекомендации по её совершенствованию.

**Вариант 4.**

*1. Теоретические вопросы*

- 1.1. Назовите основные положения школы человеческих отношений. ПК-1

- 1.2. Дайте характеристику внешней среды организации прямого воздействия. ПК-1
- 1.3. Дайте характеристику методов оценки внешней среды организации. ПК-1
- 1.4. Сформулируйте закон самосохранения. ПК-1
- 1.5. Сформулируйте закон онтогенеза. ПК-1
- 1.6. Сформулируйте принцип минимальной сложности. ПК-1
- 1.7. В чём заключается принцип соответствия формально зафиксированных и реально существующих структурных связей. ПК-1
- 1.8. В чём заключается принцип результативности процесса? ПК-1
- 1.9. Что такое структура организации? ОПК-3
- 1.10. Какие внутренние и внешние факторы необходимо учитывать при проектировании организационной структуры? ОПК-3
- 1.11. Дайте классификацию организационных культур. ОПК-3

2. *Ситуационная задача* ОПК-3, ОПК-6, ПК-1

На примере организации, в которой Вы учитесь (работаете), проанализируйте внешнюю среду организации. Определите внешние факторы, оказывающие наиболее существенное влияние на организацию.

### Вариант 5.

1. *Теоретические вопросы*

- 1.1. Назовите основные функции менеджмента. ОПК-3
- 1.2. Дайте характеристику внешней среды организации косвенного воздействия. ОПК-3
- 1.3. Дайте характеристику основных стадий жизненного цикла организации. ПК-1
- 1.4. Сформулируйте закон информированности-упорядоченности. ОПК-3
- 1.5. Сформулируйте принцип пределов автономности. ОПК-3
- 1.6. Сформулируйте принцип субординации. ОПК-3
- 1.7. В чём заключается принцип эффективности процесса? ОПК-3
- 1.8. В чём заключается принцип направленности процесса? ОПК-3
- 1.9. Дайте характеристику матричной организационной структуры. ОПК-3
- 1.10. Дайте характеристику основных методов проектирования организационных структур. ОПК-3
- 1.11. Раскройте свойства и функции организационной культуры. ОПК-3

2. *Ситуационная задача* ОПК-3, ОПК-6, ПК-1

На примере организации, в которой Вы учитесь (работаете), проанализируйте систему носителей идеальных образов организационной культуры.

По результатам анализа дайте рекомендации по её совершенствованию.

### • Типовые задания для тестирования

#### Раздел 1. История управленческой мысли

**1. Менеджмент как наука зародился ПК-1:**

- а) в Древнем мире;
- б) в 60-е годы 20 века;
- в) в эпоху капитализма.

**2. Основоположителем научного управления является ПК-1:**

- а) А. Файоль;
- б) Э. Мэйо;
- в) Ф. Тейлор.

**3. Разработкой общих принципов управления организацией начали заниматься представители ПК-1:**

- а) школы научного управления;
- б) классической (административной) школы;
- в) школы человеческих отношений.

**4. Управление как процесс, состоящий из пяти функций управления определил ОПК-3:**

- а) А. Файоль;
- б) М. Вебер;
- в) Г. Черч.

**5. Хоторнский эксперимент стал поводом для возникновения ПК-1:**

- а) школы научного управления;
- б) классической школы;
- в) школы человеческих отношений.

**6. Позволяет рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов ОПК-3:**

- а) функциональный подход;
- б) системный подход;
- в) комплексный подход;

**7. Системный, процессный и ситуационный подходы используются ОПК-3:**

- а) в школе научного управления;
- б) в классической школе;
- в) в школе науки управления (количественной школе).

**8. Ориентация на традиции групповой сплочённости является характерной чертой ОПК-6:**

- а) японской модели менеджмента;
- б) американской модели менеджмента;
- в) западноевропейской модели менеджмента.

**9. Планирование, организация, мотивация и контроль – это ОПК-6:**

- а) принципы менеджмента;
- б) задачи менеджмента;
- в) функции менеджмента.

**10. Разработка принципов и функций управления является достижением ОПК-3:**

- а) классической школы управления;
- б) школы науки управления;
- в) школы научного управления.

## **Раздел 2. Теория организации**

**1. Какое определение характеризует организацию как всеприродное явление ПК-1?**

- а. совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязи между частями целого;
- б. объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определённых правил.
- г. Правильный вариант отсутствует.

**2. Движение мысли от единичного к всеобщему, от знания меньшей степени общности к знанию большей степени общности – суть ПК-1:**

- а. абстрактно – аналитического метода;
- б. сравнительного метода;
- в. индуктивного метода;

**3. Эмерджентность – это ОПК-3:**

- а. наличие качественно новых свойств составных частей, отсутствующих у целого;
- б. стремление системы восстановить нарушенное равновесие;
- в. наличие качественно новых свойств целого, отсутствующих у его составных частей.

**4. Цель – это ОПК-3:**

- а. предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
- б. способ, который позволяет осуществить преобразование исходного материала в конечный продукт;
- в. желаемый конечный результат, которого стремятся добиться члены организации, работая вместе.

**5. Задача – это ОПК-3:**

- а. способ, который позволяет осуществить преобразование исходного материала в конечный продукт;
- б. желаемый конечный результат, которого стремятся добиться члены организации, работая вместе;
- в. предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки.

**6. Структура – это ОПК-3:**

- а. совокупность основных связей и отношений, сложившихся в системе между её элементами;
- б. совокупность основных элементов системы, связанных в единое целое;
- в. совокупность устойчивых системообразующих связей и отношений, сложившихся в системе между её элементами.

**7. В случае отрицательного влияния на организацию факторов внешней среды косвенного воздействия необходимо ОПК-3:**

- а. приспособливать внутренние переменные организации;
- б. противодействовать неблагоприятным изменениям факторов внешней среды косвенного воздействия;
- в. приспособливать внутренние переменные организации и противодействовать неблагоприятным изменениям факторов внешней среды косвенного воздействия.

**8. К основным факторам внешней среды прямого воздействия относятся ОПК-3:**

- а. поставщики, конкуренты, состояние экономики;
- б. трудовые ресурсы, потребители, поставщики;
- в. потребители, конкуренты, политические факторы.

**9. В соответствии с законом наименьших ОПК-3:**

- а. структурная устойчивость целого определяется наибольшей его частичной устойчивостью;
- б. структурная устойчивость целого определяется суммой наименьших его частичных устойчивостей;
- в. структурная устойчивость целого определяется наименьшей его частичной устойчивостью.

**10. В соответствии с принципом приоритета функций над составом звеньев ОПК-3:**

- а. необходимо соответствие комплекса реализуемых организацией функций типу структуры и её конфигурации;
- б. существующий компонентный состав и совокупность межкомпонентных связей должны быть обеспечены функциями, реализуемыми организацией;
- в. структура может включать только те компоненты и межкомпонентные связи, которые прямо или косвенно обеспечивают реализацию тех или иных целесообразных функций организации.

**Раздел 3. Организационное поведение**

**1. Распределение ролей между членами группы происходит на стадии ОПК-6:**

- а) становления норм поведения;
- б) формирования;
- в) внутригруппового конфликта.

**2. К потенциальным преимуществам работы в группе относится ОПК-6 :**

- а) разделение ответственности;
- б) групповая поляризация;
- в) объединение знаний и умений сотрудников.

**3. Реальная власть – это ОПК-6, ПК-1:**

- а) власть, связанная с официальным статусом;
- б) власть авторитета;
- в) власть должности.

**4. Модель изменений "размораживание - действие - замораживание" предложена ОПК-6, ПК-1**

- а) Коттером;
- б) Грейнером;
- в) Левиным.

**5. К ситуационным характеристикам группы относится ОПК-6, ПК-1:**

- а) система вознаграждений;
- б) структура;
- в) сплочённость.

**6. Поиск решения, полностью удовлетворяющего интересы обеих сторон – это ОПК-6, ПК-1:**

- а) компромисс;
- б) сотрудничество;
- в) избегание.

**7. Работник отождествляет себя с организацией, воспринимая её ценности и установки при ОПК-6, ПК-1:**

- а) поведенческой приверженности организации;
- б) нормативной приверженности организации;
- в) аффективной приверженности организации;

**8. В соответствии с теорией «Х» ОПК-6, ПК-1:**

- а) мотивы человека определяются, в основном, биологическими потребностями;
- б) внешний контроль и угроза наказания не являются основой при побуждении человека к деятельности;
- в) люди предпочитают работать в группе.

**9. Определены две группы факторов, по-разному влияющие на мотивацию труда ОПК-6, ПК-1:**

- а) в теории А. Маслоу;
- б) в теории Ф. Герцберга;
- в) в теории К. Альдерфера.

**10. В первую очередь пытаются определить потребности, побуждающие людей к действию ОПК-6, ПК-1:**

- а) первоначальные теории мотивации;
- б) содержательные теории мотивации;
- в) процессуальные теории мотивации.

### **Примерный комплект заданий для промежуточной аттестации успеваемости**

По решению кафедры и при наличии соответствующих материалов в базе «Федерального интернет-экзамена в сфере профессионального образования.» (ФЭПО) промежуточная аттестация может проводиться в форме интернет-экзамена ФЭПО. ФЭПО представляет собой компьютерное тестирование обучающихся университета с использованием среды «Интернет» в режиме «онлайн».

Федеральный интернет-экзамен в сфере профессионального образования позволяет реализовывать диагностическую технологию внешнего оценивания компетенций на всём пути освоения содержания программ обучения, что особенно важно при реализации компетентного подхода, основанного на формировании и развитии компетенций.

Экзамен проводится по билетам, которые включают в себя теоретические вопросы и практические задания.

Теоретические вопросы для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности знаний, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования.

Практические задания для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности умений и навыков, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования. Практические задания экзаменационного билета формируются из заданий, представленных в разделе оценочных материалов для текущего контроля успеваемости.

**Вопросы для подготовки к зачёту (ОПК-3, ОПК-6)  
раздел «История управленческой мысли»**

1. Понятие и сущность менеджмента. Менеджмент как особый вид человеческой деятельности. ОПК-3
2. Различные подходы к определению понятия «менеджмент». ОПК-6
3. Системный, комплексный, ситуационный и процессный подходы в менеджменте. ОПК-6
4. Функции менеджмента с позиций процессного управления. ОПК-3
5. Предпосылки возникновения менеджмента. Роль научно-технического прогресса в становлении и развитии менеджмента. ОПК-6
6. Предыстория формирования российской науки и практики управления производством. ОПК-6
7. Классификация подходов и школ менеджмента. ОПК-3, ПК-1
8. Взгляды Ф. Тейлора на управление и его вклад в создание теории управления. Основные принципы теории Тейлора. ОПК-3
9. Развитие идей Тейлора в трудах его последователей. Г. Гант - стимулирование труда и производственное планирование. «Графики Гантта». ОПК-6, ПК-1
10. Взгляды Фрэнка и Лилиан Гилберт на рационализацию труда. Принципы производительности труда Г. Эмерсона. ОПК-6, ПК-1
11. Конвейерная организация производства Г. Фордом: основные принципы и результаты. ОПК-3, ПК-1
12. Сравнение концепций советских и американских представителей классической школы менеджмента. ОПК-6, ПК-1
13. Научная деятельность А.К. Гастева и Центрального института труда в 1920-е годы. ОПК-3
14. Основное содержание и подходы классической (административной) школы. ОПК-6
15. Принципы управления Анри Файоля. ОПК-6
16. Пять общих функций менеджмента по А. Файолю. ОПК-3
17. Л. Урвик - принципы построения формальной организации. ОПК-6
18. Концепция «идеальной бюрократии» Макса Вебера. ОПК-3, ПК-1
19. Принципы организации Дж. Муни и А. Рейли. ОПК-6
20. Роль человеческого фактора в менеджменте. Хотторнские эксперименты и исследования Э. Мэйо. ОПК-3
21. Основные положения доктрины человеческих отношений. ОПК-3
22. Теоретическая разработка проблем лидерства и стиля руководства. ОПК-6
23. Возрастание зависимости деловых организаций от внешней среды. ОПК-3
24. Глобальный бизнес и многонациональные корпорации. ОПК-6
25. Расширение исследований и дробление современной науки управления по отдельным направлениям и проблематике. ОПК-3
26. Общие основополагающие принципы современных концепций менеджмента. ОПК-3
27. Системный подход при рассмотрении организации. ОПК-6
28. Современная методология изучения и оптимизации информационных, коммуникационных процессов и принятия решений в организациях. ОПК-3
29. Корпоративные информационные системы в менеджменте. ОПК-6
30. Расширение применения количественных методов в управлении. ОПК-6, ПК-1
31. Процессный и ситуационный подходы. ОПК-3, ПК-1
32. Системный анализ и математические методы в управлении. ОПК-6
33. Формирование российской модели менеджмента. ОПК-3
34. Американский менеджмент: исторические условия формирования; основные особенности корпоративного менеджмента в США. ОПК-3
35. Характерные черты и особенности американского менеджмента. ОПК-6
36. П. Друкер и его вклад в теорию менеджмента. ОПК-6, ПК-1

37. Японский менеджмент: исторические условия формирования; особенности корпоративного менеджмента. ОПК-3
38. Система «пожизненного найма» на японских предприятиях. Концепции корпорации как семьи и патернализма, значение групповых норм поведения и корпоративной культуры. ОПК-6 ОПК-3
39. Характерные черты и особенности японского менеджмента. ОПК-3
40. Исторические предпосылки и условия формирования и особенности европейской науки и практики менеджмента. ОПК-6
41. Основные характеристики моделей менеджмента в странах Северной Европы. ОПК-6
42. Отражение культурных традиций в исламской модели менеджмента. ОПК-3

**Вопросы для подготовки к зачёту (ОПК-3, ОПК-6)  
раздел «Теория организации»**

1. Роль организации в жизни современного общества. Сущность понятия «организация». ОПК-6
2. Объект, предмет и категории теории организации. ОПК-3
3. Методы теории организации. ОПК-3
4. Место теории организации в системе научных знаний. ОПК-3
5. Понятие «система». Дихотомическая типология систем. ОПК-6
6. Системный подход к определению сущности организации. Системные свойства организации. ОПК-6
7. Организация как открытая система, признаки системы. ОПК-3
8. Внутренняя среда организации. Основные внутренние переменные организации. ОПК-6
9. Люди как внутренняя переменная организации. ОПК-3
10. Внешняя среда организации прямого воздействия. ОПК-3
11. Внешняя среда организации косвенного воздействия. ОПК-3
12. Жизненный цикл организаций. ОПК-3
13. Понятие хозяйственной организации. Классификация хозяйственных организаций. ОПК-6
14. Организационно-правовые формы хозяйственных организаций. ОПК-3
15. Основные единичные и групповые организационные формы организаций. ОПК-6
16. Закон синергии и его приложения. ОПК-6
17. Закон информированности – упорядоченности и его приложения. ОПК-6
18. Закон самосохранения и его приложения. ОПК-6
19. Закон единства анализа и синтеза и его приложения. ОПК-3
20. Закон развития и его приложения. ОПК-3
21. Закон композиции и его приложения. ОПК-3
22. Закон пропорциональности и его приложения. ОПК-3
23. Специфические законы социальной организации. ОПК-6
24. Структура как внутренняя организация системы. ОПК-3
25. Внутрисистемные межкомпонентные связи. Классификация межкомпонентных связей. ОПК-3
26. Соединения в структуре организации. ОПК-3
27. Конфигурации структур организации. ОПК-6
28. Классификация структур по сферам функционирования организации. ОПК-6
29. Принципы структуризации. ОПК-6
30. Процессы в организации (понятие, элементы, классификация). ОПК-3
31. Принципы процессуализации. ОПК-6
32. Принципы рационализации. ОПК-6
33. Цели, задачи и этапы организационного проектирования. ОПК-6
34. Методы проектирования организационных структур. ОПК-3



35. Моделирование при проектировании организационных систем. ОПК-6
36. Экспертиза проектов. ОПК-6
37. Организаторские качества руководителя организации. ОПК-3
38. Понятие и содержание организационной культуры. ОПК-3
39. Свойства и функции организационной культуры. ОПК-3
40. Классификация организационных культур. ОПК-3
41. Организационная культура и результативность деятельности. ОПК-3
42. Формирование организационной культуры. ОПК-3

#### **Материалы и вопросы для подготовки к экзамену (ОПК-3, ОПК-6)**

➤ Структура экзаменационного билета:

1. **Теоретический вопрос.**
2. **Теоретический вопрос**
3. **Практическое задание.**

➤ **Вопросы к экзамену.**

**Теоретические вопросы:**

1. Понятие и значение организационного поведения. ОПК-3
2. История становления организационного поведения. ОПК-3
3. Авторитарная модель организационного поведения. ОПК-3
4. Модель опеки. ОПК-6
5. Поддерживающая модель организационного поведения. ОПК-3
6. Коллегиальная модель организационного поведения. ОПК-3
7. Направления развития организационного поведения. ОПК-3
8. Личность как центр организационного поведения. Формирование и развитие личности в организации. ОПК-3
9. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. ОПК-6
10. Сущность, значение, свойства и процесс восприятия. ОПК-6
11. Внешние и внутренние факторы восприятия. ОПК-6
12. Эффекты восприятия. ОПК-6
13. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. ОПК-6
14. Ошибки атрибуции. ОПК-3
15. Установки личности. Способы изменения установок. ОПК-6
16. Удовлетворенность трудом. ОПК-6
17. Вовлеченность в работу и приверженность организации. ОПК-6
18. Понятие и значение коммуникаций в организации. ОПК-3
19. Основные этапы и элементы процесса коммуникации. ОПК-6
20. Факторы, определяющие эффективность процесса коммуникации.
21. Классификация коммуникаций в организации.
22. Межличностные коммуникации, основные факторы, влияющие на их эффективность.
23. Невербальные коммуникации. ОПК-3
24. Слухи в организации. ОПК-3
25. Коммуникативные барьеры. ОПК-6
26. Понятие мотивации и ее значение в формировании организационного поведения. ОПК-3
27. Классификация мотивации. ОПК-3
28. Потребности как основа мотивации. Классификация потребностей. ОПК-3
29. Мотивы деятельности, классификация мотивов. ОПК-3
30. Мотивационная сфера личности и ее основные характеристики. ОПК-3

31. Стимулы, классификация стимулов. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. ОПК-3
32. Понятие и особенности содержательных теорий мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. ОПК-3
33. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера. ОПК-3
34. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. ОПК-3
35. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. ОПК-3
36. Понятие и особенности процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий. ОПК-3
37. Теория справедливости. ОПК-3
38. Теория постановки целей. ОПК-3
39. Теория Л. Портера – Э. Лоулера. ОПК-3
40. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. ОПК-3
41. Методы мотивации. ОПК-3
42. Оплата труда и мотивация. ОПК-3
43. Особенности мотивации различных категорий работников. ОПК-3
44. Мотивация коллективов. ОПК-3
45. Значение групповой работы в современной организации. Понятие группы, классификация групп. ОПК-6
46. Теории группообразования (близости, формирования групп, равновесия, обмена). ОПК-6
47. Стадии развития группы. ОПК-6
48. Характеристики группы. ОПК-6
49. Групповая сплоченность как одна из важнейших характеристик группы. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. ОПК-6
50. Формальные и неформальные группы, основные различия между ними. Разновидности формальных и неформальных групп. ОПК-6
51. Преимущества работы в группе. ОПК-6
52. Недостатки работы в группе. ОПК-6
53. Личностные характеристики сотрудников, входящих в группу. ОПК-6
54. Команды в современных организациях. Основные различия между рабочей группой и командой. ОПК-6
55. Создание команды и условия ее эффективной работы. ОПК-6
56. Сущность, значение и причины межгрупповых конфликтов в организации. ОПК-3
57. Управление межгрупповыми конфликтами в организации. ОПК-3
58. Сущность лидерства. Личностный, поведенческий и ситуационный подходы к лидерству. ОПК-3
59. Характерные черты эффективных лидеров. ОПК-6
60. Лидер организации и его модель. ОПК-3
61. Виды власти в организации. ОПК-3
62. Наделение властью. Злоупотребление властью. ОПК-6
63. Участие работников в управлении, его преимущества. Необходимые условия и основные формы участия работников в управлении. ОПК-6
64. Сущность стиля руководства. Классификация стилей руководства. Выбор эффективного стиля руководства. ОПК-3
65. Необходимость изменений в организации. Основные положения концепции организационного развития. ОПК-3
66. Типы изменений в организации. Стадии изменения. ОПК-3
67. Основные принципы управления изменениями. Стили проведения изменений в организации. ОПК-3
68. Причины и виды сопротивления изменениям. ОПК-3
69. Методы преодоления сопротивления изменениям в организации. ОПК-6

70. Понятие и виды конфликтов в организации. Функциональные и дисфункциональные конфликты. ОПК-3
71. Причины конфликтов. Типизация конфликтов. ОПК-3
72. Методы разрешения конфликтных ситуаций. ОПК-3
73. Стратегии разрешения конфликтов. Тактики поведения в конфликтных ситуациях. ОПК-3
74. Специфика мультинациональной организации. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение. ОПК-6
75. Модели межкультурных различий. Модель ценностной ориентации А. Кluckhohn и Ф. Штраубека. ОПК-3, ОПК-6
76. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. ОПК-3, ОПК-6
77. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. ОПК-3, ОПК-6
78. Формирование в организациях мультинациональной культуры. ОПК-3
79. Препятствия на пути культурной адаптации в мультинациональной организации. ОПК-3, ОПК-6
80. Преодоление препятствий на пути культурной адаптации в мультинациональной организации. ОПК-3

### **Практические задания**

#### **Задача № 1. ПК-1**

Проанализируйте предложенные в таблице факторы. Определите характер влияния отдельных факторов на групповую сплочённость.

№	Фактор	Характер влияния на групповую сплочённость	
		повышает	понижает
1	В группе 7 человек		
2	Однородная половозрастная структура: мужчины 30-35 лет		
3	Группа только что создана		
4	Руководство организации придаёт большое значение созданию и работе данной группы		
5	Руководство считает, что каждый сотрудник должен нести персональную ответственность за результаты своего труда		
6	Перед группой поставлена сложная нестандартная задача		
7	Сотрудники, включённые в группу, плохо знают друг друга и ранее не работали вместе		
8	Отбор в группу производился тщательно, в несколько этапов		
9	Цель, поставленная перед группой, заинтересовала всех членов группы		

#### **Задача № 2. ОПК-3**

Проанализируйте приведённые в таблице помехи при общении. Определите, проявлением какого коммуникационного барьера является каждая из них (культурные различия, личностный барьер, языковой барьер, организационный барьер, временной барьер, физический барьер).

№	Помехи	Барьер
1	Различное понимание одних и тех же жестов людьми их разных стран	
2	Жаргон, используемый в рабочей группе	
3	Наличие большого числа уровней управления	
4	Частое употребление выражения «так сказать»	
5	Отсутствие у руководителя времени на то, чтобы выслушать подчинённых	
6	Большое расстояние между общающимися	
7	Психологическая несовместимость общающихся	
8	Отсутствие регламентов деятельности	
9	Различное понимание одних и тех же слов и выражений	
10	Неумение слушать собеседника	
11	Различное восприятие дистанции между общающимися представителями разных стран	

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) Основная литература**

1. Тодошева, Светлана Тадынаевна. Теория менеджмента : учебное пособие / С.Т. Тодошева. — М. :КНОРУС, 2017. — 216 с. — (Бакалавриат). /ЭБС Book.ru[Электронный ресурс]. - URL:<https://www.book.ru/book/920284/view2/1>

2.Ширяев, Дмитрий Валентинович. Теория менеджмента : учебник / Д.В. Ширяев. — М: РУСАЙНС, 2017. — 242 с./ЭБС Book.ru[Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/922644/view2/1>

### **б) Дополнительная литература**

1. Блинов, А.О. Теория менеджмента : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 304 с. : табл., схем., граф. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02404-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452815>
2. Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>
3. Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808>

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **а) электронные образовательные ресурсы (ЭОР):**

- Российское образование. Федеральный образовательный портал – Режим доступа: [www.edu.ru](http://www.edu.ru).
- Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/>.
- Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gnpbu.ru>.
- Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>.
- Институт дистанционного образования Российского университета дружбы народов (ИДО РУДН) – <http://www.ido.edu.ru/history/>.
- Президентская библиотека – <http://www.prlib.ru>.
- Сайт «Социально-гуманитарное и политологическое образование» – <http://humanities.edu.ru/>.
- Сайт «Электронная библиотека по истории» – <http://history.ru/>.
- Сайт «Русский гуманитарный интернет-университет» – <http://www.i-u.ru/>.
- Слово. Православный образовательный портал – <http://www.portal-slovo.ru>.

**б) электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

№ п/п	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность/срок действия договора
1.	<a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС)	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор 18491246 срок действия с 14.03.2018-13.03.2019 Договор №18495243 срок действия с 08.02.2019 – 08.02.2020
2.	<a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор №042-03/2018 срок действия с 15.03.2018-18.03.2019 Договор №12-01/2019 срок действия с 15.01.2019 – 18.03.2020

**в) современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

Polpred.com - Обзор СМИ <a href="https://www.polpred.com/">https://www.polpred.com/</a>	База данных с рубрикатором: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам. Универсальная информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Психология, Юриспруденция
--	---

<p>Бюро ван Дайк (BvD)  <a href="https://www.bvdinfo.com/ru-ru/home?utm_campaign=search&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_source=google">https://www.bvdinfo.com/ru-ru/home?utm_campaign=search&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_source=google</a></p>	<p>Бюро ван Дайк (BvD) публикует исчерпывающую экономическую и юридическую информацию о компаниях всего мира и России, а также бизнес-аналитику.  Информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика.</p>
<p>Университетская информационная система РОС-СИЯ  <a href="https://uisrussia.msu.ru/">https://uisrussia.msu.ru/</a></p>	<p>Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция.</p>
<p>Научная электронная библиотека Elibrary  <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a></p>	<p>Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция, Психология.</p>
<p>Портал Электронная библиотека: диссертации  <a href="http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/">http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/</a></p>	<p>Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет.</p>
<p>Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН.  <a href="http://www.inion.ru">http://www.inion.ru</a></p>	<p>Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объем массивов составляет <b>более 3 млн. 500 тыс. записей</b> (данные на 1 января 2012 г.). <b>Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей.</b>  В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН.  Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки в доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Юриспруденция, Психология, а так же по гуманитарным наукам: политология,</p>

	социология, социальная психология, экономика, исторические науки, культурология, религиоведение, философия, правоведение
--	--

## 10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

### 10.1 Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Теория менеджмента»

Успешное овладение содержанием дисциплины «Теория менеджмента» предполагает выполнение обучаемыми ряда рекомендаций.

Необходимо ориентироваться на приобретение общекультурных, общепрофессиональных компетенций, определенных Федеральным государственным стандартом высшего профессионального образования.

Следует внимательно изучить материалы, характеризующие дисциплину и определяющие целевую установку, а также рабочую программу дисциплины, изложенные в данном методическом комплексе. Это позволит четко представлять, во-первых, круг изучаемых проблем; во-вторых, глубину их постижения.

Следует ясно представлять цель освоения учебной дисциплины. Также необходимо уметь слушать и конспектировать лекции, на которых приводятся новейшие данные науки; систематически посещать семинарские и практические занятия; отчитываться перед преподавателем за пропущенные занятия.

Необходимо готовиться и активно участвовать в интерактивных занятиях, требующих активной устной коммуникации, оцениваемой преподавателем.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки, реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий с целью формирования профессиональных навыков обучающихся. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

Основными видами учебной работы являются лекции, практические занятия, групповое обсуждение области применения полученных знаний в контексте специфических задач, решаемых преподавателем и обучающимися. Кроме того, важно пользоваться индивидуальными консультациями, которые осуществляет преподаватель непосредственно в процессе решения учебных задач, а также посредством электронной информационной образовательной среды ВУЗа.

В ходе **лекционных занятий** обучающимся рекомендуется:

- конспектировать учебный материал, обращая внимание на определения, раскрывающие содержание тех или иных явлений, выводы;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к **практическим занятиям** необходимо:

- ознакомиться с содержанием конспекта лекций, разделами учебников и учебных пособий, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях;
- на полях конспектов лекций делать пометки, дополняющие материал лекции, вносить добавления из литературы, рекомендованной преподавателем.

Кроме того, нужно быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении, и выполнению разноуровневых заданий различного характера.

Активное использование методов проектной работы, групповых дискуссий, просмотра и анализа учебных фильмов предполагает активное речевое участие, что требует включения мыслительной деятельности и выработки в себе навыков самостоятельной работы, критического анализа и навыков публичного выступления, участия в дискуссии с обоснованием своей позиции. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Можно обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы и искусства, факты и наблюдения современной жизни и т. д. Очень важно активно участвовать в дискуссии по обсуждаемым проблемам и при необходимости обращаться за консультацией к преподавателю.

Для успешного обучения необходимо иметь подборку литературы, достаточную для изучения дисциплины. Список основной литературы и источников предлагается в рабочей программе.

При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

б) основная литература – учебники, учебные и учебно-методические пособия;

в) дополнительная литература – монографии, сборники научных статей, публикации в научных журналах;

г) справочная литература – энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники, раскрывающие категориально-понятийный аппарат информатики и информационных технологий;

В ходе практических занятий приобретаются навыки, необходимые для служебной деятельности менеджера. При этом используются средства современных информационных технологий для работы на персональном компьютере и в компьютерных сетях. Необходимо соблюдать правила техники безопасности и защиты информации.

## **10.2 Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Теория менеджмента»**

Освоение содержания дисциплины предполагает самостоятельную работу по изучению определенных вопросов внутри каждой темы. Данные вопросы обозначены знаком (\*). Для успешного самостоятельного освоения обозначенных вопросов необходимо опираться на следующую литературу, которая компактно и доступно включает в себя требуемый материал:

Теория менеджмента: Учебник и практикум / Под ред. В.Я. Афанасьева. – М.: Юрайт, 2017. 665 с.

Электронное учебное пособие «Теория менеджмента» / режим доступа: <http://www.distcons.ru/modules/ManageChange/index.html>.

Подборка статей по темам дисциплины на сайте «Корпоративный менеджмент» / режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/strategy/change/>.

Самостоятельная работа предполагает подготовку конспекта указанной преподавателем литературы. Конспект оформляется по определенной форме.

Название источника с выходными данными

Рассматриваемая тема/проблема	Конспективный текст по теме/проблеме	страница(ы)	Вопросы к тексту по рассматриваемой теме/проблеме

Конспекты проверяются преподавателем и могут стать основой для беседы на семинарском занятии или для выполнения какого-либо задания в ходе практикума.



Подобного рода работа также может предполагать подготовку реферата, доклада или сообщения, которые заслушиваются на занятии и могут служить материалом для организации групповой дискуссии и других интерактивных форм обучения.

Самоподготовка предусматривает общение с преподавателем для получения консультаций по сложным для понимания вопросам и логике их изучения. Консультации преподаватель проводит как в очной форме, так и в сетевом режиме, используя сеть Internet.

### **Методические рекомендации по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины**

Преподаватель называет обучающемуся даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе обучающийся должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка обучающимся *пропущенных лекций* проводится в следующих формах:

- 1) самостоятельное написание обучающимся краткого реферата по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем;
- 2) самостоятельное написание обучающимся конспекта лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Как правило, отработка пропущенной лекции должна быть осуществлена до рубежного тестирования по соответствующей теме учебной программы.

Отработка обучающимся пропущенного *практического занятия* проводится в следующей форме:

- самостоятельная работа обучающимся над вопросами *практического задания* кратким их конспектированием или схематизацией с последующим собеседованием с преподавателем.

Если пропущено *практическое занятие*, то оно отрабатывается одним из следующих способов:

- обучающийся посещает практическое занятие по этой же теме с обучающимися другой учебной группы,
- обучающийся приходит на практическое занятие по пропущенной теме в специально выделенное для этого время; он самостоятельно выполняет практическую работу и отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у обучающегося, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Обучающемуся, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что обучающийся свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Обучающиеся допускаются к экзамену по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Обучающемуся, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедре и утвержденный деканом факультета.

## **11. Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем**

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Теория менеджмента» применяются **следующие информационные технологии:**

1. презентационные материалы (слайды по всем темам лекционных и практических занятий);

2. Видео лекции по темам: Тема1.Лекция №1 Концептуальные подходы к науке о менеджменте;Тема2.Лекция №3 Условия и факторы возникновения и развития менеджмента; Тема4.Лекция №5 Классическая (административная) школа; Тема5.Лекция №6 Школа психологии и человеческих отношений; Тема6.Лекция №7 Современный этап развития управленческой мысли; Тема7.Лекция №8 Зарубежные модели менеджмента; Тема7.Лекция №9 Зарубежные модели менеджмента.

3. электронные учебники; словари; периодические издания.

**Обучающимся МГЭУ обеспечена возможность свободного доступа в электронную информационную образовательную среду (ЭИОС).**

Электронная информационно-образовательная среда - это совокупность электронных информационных и образовательных ресурсов, информационных и телекоммуникационных технологий и средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. ЭИОС МГЭУ обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, и к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе;

б) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

в) проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

г) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и/или асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

е) демонстрацию дидактических материалов дисциплины через LCD-проектор.

ж) доступ к программам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации: «Тестер знаний» и Интернет-тренажеры в сфере образования (<http://www.i-exam.ru>).

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих

### **Программное обеспечение:**

#### **1. Ежегодно обновляемое лицензионное ПО**

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

Microsoft Office 2007.

Dr. Web (версия 11.00).

#### **2. Свободно распространяемое ПО**

7-Zip

K-Lite Codec Pack

### **Информационно-справочные системы:**

Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Занятия, текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по данной дисциплине проводятся в учебных аудиториях для занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Данные учебные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Типовая комплектация таких аудиторий состоит из комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя. Занятия лекционного типа проводятся в аудиториях, оснащённых стационарным или переносным мультимедийным оборудованием.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации по темам интерактивных лекций и практических занятий), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100), блок управления оборудованием. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения отдельных корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

Windows 7 Professional Rus x64.

Microsoft Office Pro plus Rus 2010.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-Lite Свободно распространяемое ПО.

Kaspersky Endpoint Security 10.

Adobe Reader XI Свободно распространяемое ПО.

Типовая комплектация аудитории, оснащённой переносным мультимедийным оборудованием состоит из: комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя, переносного мультимедийного (компьютерного) оборудования (ноутбука, проектора, колонок). Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

Windows 7 Professional Rus x64.

Microsoft Office Pro plus Rus 2010.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-Lite Свободно распространяемое ПО.

Kaspersky Endpoint Security 10.

Adobe Reader XI Свободно распространяемое ПО.

Качественный и количественный состав оборудования определяется спецификой данной дисциплины и имеет своё отражение в справе о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата (Приложение 12)

Также предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для организации **самостоятельной работы** обучающихся используется:

- библиотечный фонд вуза, расположенный по адресу: шоссе Сормовское, 20 (каб. №522);
- читальный зал, учебная аудитория для самостоятельной работы, для курсового проектирования №520.

Доска 3-х элем. меловая (1 шт.). Стол уч. м/к (3 шт.). Стол письм. дер. (8 шт.). Стол компьют. 90x72 (18 шт.). Стул «Сатурн» сер. (36 шт.). Трибуна метал.(1 шт.). Стеллаж м/к корич. 900x320x1900 (1 шт.).

**Компьютеры для обучающихся** ПК Dual-Core E5300 2.6GHZ (19 шт.) с выходом в Интернет и ЭИОС; монитор Samsung SyncMaster E1920NR (19 шт.); мышь компьютерная (19 шт.); клавиатура (19 шт.); колонки компьютерные (1 шт.); проектор Epson EB-X14G (1 шт.); экран настенный 180x180 (1 шт.).

**Программное обеспечение:** MS Windows XP, MS Office 2007 лицензия №48131620. Дата выдачи лицензии: 22.02.2011. Срок действия лицензии: бессрочно. Dr.Web (версия 11.00) лицензия №G6SS-D3BK-7TA2-XS96. Дата выдачи лицензии: 11.05.2018. Срок действия лицензии: 1 год.

Информационно-справочная система:  
«КонсультантПлюс».

### **13. Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

При необходимости образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потерь данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;
- создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников – например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения практических занятий, выступление с докладами и защитой выполненных работ, проведение тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ОВЗ форм

промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи: зачет и экзамен, проводимый в письменной форме, - не более чем на 90 мин., проводимый в устной форме – не более чем на 20 мин.,

- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 мин.

Университет устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий).

**ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ**  
**рабочей программы дисциплины**  
**«Теория менеджмента»**

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) и одобрена на заседании Совета Института (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) для исполнения в 20\_\_–20\_\_ учебном году  
Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись, инициал и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) для исполнения в 20\_\_–20\_\_ учебном году  
Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись, инициал и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) для исполнения в 20\_\_–20\_\_ учебном году  
Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись, инициал и фамилия)

ТИТКОВ МИХАИЛ ИВАНОВИЧ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ

«ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»

Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы  
прикладного бакалавриата: «Управление человеческими ресурсами»

Печатается в авторской редакции

Корректор

Афиногорова Е.В.

---

НИ(ф) МГЭУ, Нижний Новгород, 603074, шоссе Сормовское., д. 20