


Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
 «Московский финансово-юридический университет МФЮА»
 ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 21.12.2022 00:33:17
 Уникальный программный ключ:
 Рассмотрено и одобрено на заседании
 учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

 О.А. Минаева
 личная подпись инициалы, фамилия

« 14 » марта 2022 г.

Протокол № 7 от 14.03.2022

Председатель совета



Г.С. Горшков

инициалы, фамилия

личная подпись

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Теория менеджмента

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент
 (код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами
 (наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
 (очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 13 (з.е.)

Всего учебных часов: 468 (ак. час.)

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

Москва 2022 г.

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование у студентов целостного представления о теории менеджмента, формирования умений и выработки навыков управления, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами и персоналом.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - получение знаний по формированию организационной и управленческой структуры организаций; - формирование навыков разработки и реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия); - получение знаний и умений по мотивированию и стимулированию персонала организации, направленного на достижение стратегических и оперативных целей; - формирование навыков по сбору, обработке и анализу информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений; - освоение научных основ управленческой деятельности и рекомендации школ менеджмента; - освоение особенностей построения и функционирования систем управления современных организаций; - освоение содержания управленческой деятельности, принципов и условий эффективного менеджмента; - формирование умений управления коллективом и принятия решений, основанных на современной технологии управления, учитывающих социально-психологические аспекты управления, использующих коллегиальные формы управления.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Правоведение Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Документационное обеспечение управления Корпоративная социальная ответственность Маркетинг персонала Методы принятия управленческих решений Мотивация трудовой деятельности персонала Организационная культура Рекрутмент Самоменеджмент Управление изменениями Управление коммуникациями Управление персоналом Управление проектами Управление социальным развитием организации Управленческое консультирование Экономика и организация производства

3. Требования к результатам освоения дисциплины

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

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		

УК-1.1	Знать: методики сбора и обработки информации; актуальные российские и зарубежные источники информации в сфере профессиональной деятельности; метод системного анализа	обладает знанием методик сбора и обработки информации, используемых в теории менеджмента; знанием актуальных российских и зарубежных источников информации, изучаемых в теории менеджмента; знанием метода системного анализа, используемого в теории менеджмента	Тест
УК-1.2	Уметь: применять методики поиска, сбора и обработки информации; осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников	обладает умением применять методики поиска, сбора и обработки информации, используемые в теории менеджмента; умением осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников на основе методологии и методики, используемой в теории менеджмента	Выполнение реферата
УК-1.3	Владеть: методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации; методикой системного подхода для решения поставленных задач	владеет навыками применения методов поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации на основе методологии и методики, используемой в теории менеджмента; навыками применения методик системного подхода для решения поставленных задач в теории менеджмента	Эссе
УК3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
УК-3.1	Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	обладает знанием основных приемов и норм социального взаимодействия, изучаемых в теории менеджмента; знанием основных понятий и методов конфликтологии, изучаемых в теории менеджмента; знанием технологий межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, изучаемых в теории менеджмента	Тест
УК-3.2	Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	обладает умением устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; умением применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды на базе применения основ теории и методологии менеджмента	Выполнение реферата

УК-3.3	Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	владеет навыками применения простейших методов и приемов социального взаимодействия и работы в команде на базе применения основ теории и методологии менеджмента	Эссе
ОПК1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории			
ОПК-1.1	Знать: термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности	обладает знанием терминов, основных понятий, подходов, моделей теории менеджмента в контексте решения задач управления человеческими ресурсами и персоналом	Тест
ОПК-1.2	Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории	обладает умением осуществлять постановку задач управления человеческими ресурсами и персоналом на базе применения основ теории и методологии менеджмента	Выполнение реферата
ОПК-1.3	Владеть: методами, способами и инструментарием постановки и решения типовых задач, выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления: навыками моделирования управленческих задач на основе использования стандартных моделей экономической, организационной и управленческой теорий	владеет навыками применения методов, способов и инструментария постановки и решения типовых задач, базирующихся на теории и методологии менеджмента; навыками выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления в управлении человеческими ресурсами и персоналом; навыками моделирования задач по управлению человеческими ресурсами и персоналом на основе использования стандартных моделей теории и методологии менеджмента	Презентация

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Концептуальные подходы к науке о менеджменте	Понятие и сущность менеджмента. Менеджмент как особый вид человеческой деятельности. Различные подходы к определению понятия «менеджмент». Системный, комплексный, ситуационный и процессный подходы в менеджменте. Менеджмент как деятельность по реализации основных функций управления. Функции менеджмента.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3

2.	Условия и факторы возникновения и развития менеджмента	Предпосылки возникновения менеджмента. Роль научно-технического прогресса в становлении и развитии менеджмента. Влияние разделения и специализации труда на развитие менеджмента. Предыстория формирования российской науки и практики управления производством. Классификация подходов и школ менеджмента.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
3.	Школа научного менеджмента	Взгляды Ф. Тейлора на управление и его вклад в создание теории управления. Основные принципы теории Тейлора. Развитие идей Тейлора в трудах его последователей. Г. Гант- стимулирование труда и производственное планирование. «Графики Гантта». Взгляды Фрэнка и Лилиан Гилберт на рационализацию труда. Принципы производительности труда Г. Эмерсона. Конвейерная организация автомобильного производства Г. Фордом: основные принципы и результаты* Сравнение концепций советских и американских представителей классической школы менеджмента. Научная деятельность А.К. Гастева и Центрального института труда в 1920-е годы.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
4.	Классическая (административная) школа	Основное содержание и подходы классической (административной) школы. Принципы управления Анри Файоля. Понятие прав и ответственности в управлении, централизации и децентрализации, единоначалия. Скалярная цепь, иерархия и сфера контроля. Пять общих функций менеджмента по А. Файолю. Л. Урвик - принципы построения формальной организации. Концепция «идеальной бюрократии» Макса Вебера. Принципы организации Дж. Муни и А. Рейли.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
5.	Школа психологии и человеческих отношений	Роль человеческого фактора в менеджменте. Эволюция моделей поведения человека в организации. Хотторнские эксперименты и исследования Э. Мэйо. Основные положения доктрины человеческих отношений. Понятие неформальной организации и структуры, их соотношение с формальными. Изучение потребностей и мотивационного поведения. Основная проблематика школы «человеческих отношений». Теоретическая разработка проблем лидерства и стиля руководства.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3

6.	Современный этап развития управленческой мысли	<p>Изменение условий ведения бизнеса. Возрастание зависимости деловых организаций от внешней среды.</p> <p>Глобальный бизнес и многонациональные корпорации.</p> <p>Расширение исследований и дробление современной науки управления по отдельным направлениям и проблематике. Общие основополагающие принципы современных концепций менеджмента.</p> <p>Системный подход при рассмотрении организации. Понятие, характеристика подсистем и элементов.</p> <p>Современная методология изучения и оптимизации информационных, коммуникационных процессов и принятия решений в организациях. Корпоративные информационные системы в менеджменте.</p> <p>Расширение применения количественных методов в управлении.</p> <p>Процессный и ситуационный подходы.</p> <p>Системный анализ и математические методы в управлении.</p> <p>Формирование российской модели менеджмента.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
7.	Зарубежные модели менеджмента	<p>Американский менеджмент: исторические условия формирования; основные особенности корпоративного менеджмента в США.</p> <p>Организационно-правовое устройство корпорации. Принцип разделения полномочий. Должностные инструкции, индивидуальная оценка результатов труда и оплата по результатам как инструменты управления. Стимулирование внутренней конкуренции.</p> <p>Управление инновационно-технологическим развитием и нацеленность на нововведения.</p> <p>Комплекс взаимосвязей государства и бизнеса. П. Друкер и его вклад в теорию менеджмента.</p> <p>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.</p> <p>Комплексное управление качеством в японской промышленности и непрерывные усовершенствования на базе «кружков качества».</p> <p>Особенности групповых процессов принятия решений. Уникальность японской модели менеджмента</p> <p>Исторические предпосылки и условия формирования европейской науки и практики менеджмента. Основные характеристики моделей менеджмента в странах Северной Европы.</p> <p>Отражение культурных традиций в исламской модели менеджмента.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3

8.	Теория организации и ее место в системе научных знаний	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.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
9.	Организация как система	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.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
10.	Хозяйственные организации	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.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3

11.	Законы организации	<p>Понятия «зависимость», «закономерность», «закон» как общенаучные категории. Общая характеристика законов организации.</p> <p>Классификация законов организации.</p> <p>Закон синергии. Синергетический эффект.</p> <p>Механизм образования эффекта синергии и условия его получения. Организованность и дезорганизованность.</p> <p>Закон информированности – упорядоченности.</p> <p>Информированность – предпосылка упорядоченности. Информационная культура организации.</p> <p>Закон самосохранения. Сохранение – устойчивость – равновесие. Статическое и динамическое равновесие. Область устойчивости. Адаптация организации. Самосохранение, рост и развитие организации.</p> <p>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.</p> <p>Закон развития. Жизненный цикл организации.</p> <p>Фазы онтогенеза: юность, зрелость, старость.</p> <p>Закон композиции. Целенаправленные системы.</p> <p>Цели социальной организации. Иерархия целей.</p> <p>Особенности иерархического построения целей.</p> <p>Учет требований закона композиции в структуре социальной организации.</p> <p>Закон пропорциональности. Пропорциональность как нормативное соотношение и мера порядка.</p> <p>Объективные основы пропорциональности.</p> <p>Пропорциональность в строении организации, в системе управления, в составе и объеме обязанностей, прав и ответственности.</p> <p>Специфические законы социальной организации.</p>	<p>9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6</p>	<p>УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3</p>
-----	--------------------	---	--	--

12.	Принципы организации	<p>Принципы статической организации (структуризации) как обобщенные правила построения рациональных структур.</p> <p>Принципы статической организации (структуризации): целеполагание, приоритет функций над составом звеньев, приоритет объекта над субъектом, адаптивность, полная координация, минимум сложности, полномасштабность, пределы автономии, сочетание централизации и децентрализации, сочетание непрерывности и дискретности, субординация, единство распорядительства, формальная фиксация, реальность отношений, диапазон контроля.</p> <p>Принципы динамической организации. Процесс как форма динамического существования организации. Процессы живых, социальных, экономических и технических систем.</p> <p>Дихотомическая типология процессов: закономерные и случайные, дискретные и непрерывные, регулярные и эпизодические, установившиеся и переходные, управляемые и неуправляемые, латентные и наблюдаемые и др.</p> <p>Элементы процесса.</p> <p>Принципы процессуализации: направленность, прямооточность, результативность, эффективность, восприимчивость, информативность, надежность, оперативность, гибкость, параллельность, синхронность.</p> <p>Принципы рационализации. Рационализация как последовательный курс на прогрессивные изменения в организации. Принципы рационализации: системность, концептуализация, очередность, включенность руководителя, от простого – к сложному, этапность, научность, эффективность.</p>	<p>9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6</p>	<p>УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3</p>
13.	Структура организации	<p>Структура как организационная характеристика системы.</p> <p>Взаимосвязь структуры и состава.</p> <p>Внутрисистемные межкомпонентные связи.</p> <p>Классификация межкомпонентных связей.</p> <p>Конфигурации структур организации.</p> <p>Пространственная ориентация структуры.</p> <p>Классификация структур. Рациональная структура организации.</p> <p>Направления формирования рациональной структуры.</p>	<p>9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6</p>	<p>УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3</p>

14.	Организационное проектирование	<p>Проектирование в системе организационных отношений.</p> <p>Организационное проектирование как практическое применение законов и принципов организации к процессу создания и/или совершенствования (рационализации, реорганизации) систем.</p> <p>Цели, задачи и этапы проектирования организаций.</p> <p>Содержание организационного проекта. Методы проектирования организационных структур.</p> <p>Моделирование при проектировании организационных систем.</p> <p>Экспертиза проектов.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
15.	Организационная культура	<p>Культура как условие и продукт цивилизации.</p> <p>Понятие и содержание организационной культуры.</p> <p>Организационная культура как культура реализации организационных отношений</p> <p>Свойства и функции организационной культуры.</p> <p>Классификация организационных культур.</p> <p>Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Организационная культура и результативность деятельности.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
16.	Основы организационного поведения	<p>Понятие и значение организационного поведения.</p> <p>Основные понятия и задачи организационного поведения</p> <p>История становления организационного поведения.</p> <p>Модели организационного поведения.</p> <p>Направления развития организационного поведения.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
17.	Личность и организация	<p>Личность как центр организационного поведения.</p> <p>Формирование и развитие личности в организации.</p> <p>Основные характеристики личности, определяющие ее поведение.</p> <p>Сущность, значение, свойства и процесс восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия.</p> <p>Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Эффекты восприятия. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции.</p> <p>Понятие, компоненты, свойства и функции установок личности. Способы изменения установок.</p> <p>Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

18.	Формирование группового поведения в организации	<p>Значение групповой работы в современной организации.</p> <p>Понятие группы, классификация групп. Теории группообразования (близости, формирования групп, равновесия, обмена). Стадии развития группы. Характеристики группы.</p> <p>Групповая сплоченность как одна из важнейших характеристик группы. Факторы, влияющие на групповую сплоченность.</p> <p>Формальные и неформальные группы, основные различия между ними. Разновидности формальных и неформальных групп.</p> <p>Преимущества и недостатки работы в группе.</p> <p>Личностные характеристики сотрудников, входящих в группу.</p> <p>Понятие команды. Значение команд в современных организациях. Основные различия между рабочей группой и командой. Создание команды и условия ее эффективной работы.</p> <p>Сущность, значение и причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
19.	Коммуникативное поведение в организации	<p>Понятие и значение коммуникаций в организации.</p> <p>Основные этапы и элементы процесса коммуникации, организационные и индивидуальные факторы, определяющие его эффективность.</p> <p>Классификация коммуникаций в организации.</p> <p>Коммуникативные потребности.</p> <p>Межличностные коммуникации, основные факторы, влияющие на их эффективность.</p> <p>Невербальные коммуникации.</p> <p>Неформальные коммуникации. Слухи.</p> <p>Коммуникативные барьеры.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
20.	Лидерство в организации	<p>Сущность лидерства. Теории личностных качеств лидера. Поведенческие теории лидерства. Теории лидерства, основанные на ситуационном подходе.</p> <p>Формальные и неформальные лидеры. Принципы взаимоотношений формальных и неформальных лидеров.</p> <p>Характерные черты эффективных лидеров. Лидер организации и его модель.</p> <p>Современные концепции лидерства. Взаимосвязь понятий «власть» и «влияние».</p> <p>Виды власти. Наделение властью.</p> <p>Злоупотребление властью.</p> <p>Участие работников в управлении, его преимущества. Необходимые условия и основные формы участия работников в управлении.</p> <p>Сущность стиля руководства. Классификация стилей руководства. Выбор эффективного стиля руководства.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

21.	Мотивация и результативность организации	<p>Понятие мотивации и ее значение при формировании организационного поведения. Классификация мотивации. Потребности как основа мотивации. Классификация потребностей. Мотивы деятельности, классификация мотивов. Мотивационная сфера личности и ее основные характеристики. Стимулы, классификация стимулов. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Понятие и особенности содержательных теорий мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации. Понятие и особенности процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Теория постановки целей. Теория Л. Портера – Э. Лоулера. Теория усиления мотивации Б. Скиннера* Прикладное значение теорий мотивации. Методы мотивации. Оплата труда и мотивация. Особенности мотивации различных категорий работников. Мотивация коллективов.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
22.	Изменения в организации	<p>Необходимость изменений в организации. Организационное развитие. Отношение сотрудников организации к изменениям. Типы изменений в организации. Стадии изменения. Основные принципы управления изменениями. Стили проведения изменений в организации. Причины и виды сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям в организации.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
23.	Управление конфликтами в организации	<p>Понятие и виды конфликтов в организации. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Причины конфликтов. Типизация конфликтов. Методы разрешения конфликтных ситуаций. Стратегии разрешения конфликтов. Тактики поведения в конфликтных ситуациях.</p>	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.2.5, 9.2.6	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 1 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	7	2	0	5	12

2.	7	2	0	5	13
3.	7	3	0	4	12
4.	8	3	0	5	12
5.	8	3	0	5	12
6.	7	2	0	5	13
7.	8	3	0	5	12
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	54	18	0	34	90

Форма обучения: очная, 2 семестр

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

Форма обучения: очная, 3 семестр

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

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

Форма обучения: очно-заочная, 1 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	2	0	1	14
2.	3	2	0	1	14
3.	4	2	0	2	15
4.	4	2	0	2	17
5.	4	2	0	2	18
6.	3	1	0	2	18
7.	3	1	0	2	18
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	26	12	0	12	118

Форма обучения: очно-заочная, 2 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
8.	6	2	0	4	11
9.	7	2	0	5	10
10.	6	2	0	4	11
11.	7	3	0	4	10
12.	7	3	0	4	11
13.	7	2	0	5	10
14.	7	2	0	5	11
15.	7	2	0	5	10
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	56	18	0	36	88

Форма обучения: очно-заочная, 3 семестр

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

16.	3	1	0	2	11
17.	3	1	0	2	11
18.	4	1	0	3	10
19.	4	1	0	3	10
20.	5	2	0	3	11
21.	5	2	0	3	13
22.	5	2	0	3	15
23.	5	2	0	3	15
	Выполнение курсовой работы				
	0	0	0	2	10
	Промежуточная аттестация				
	6	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	42	12	0	24	138

Форма обучения: заочная, 1 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	18
2.	2	1	0	1	18
3.	2	1	0	1	18
4.	2	1	0	1	18
5.	2	0	0	2	18
6.	1	0	0	1	18
7.	1	0	0	1	18
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	14	4	0	8	130

Форма обучения: заочная, 2 семестр

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

15.	1	0	0	1	16
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	14	4	0	8	130

Форма обучения: заочная, 3 семестр

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

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

Работа на лекции

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

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

Практические занятия

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

Самостоятельная работа

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

Подготовка к сессии

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

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

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

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

Тест для формирования «ОПК-1.1»

Вопрос №1 .

Представление об объекте рассмотрения при системном подходе ...

Варианты ответов:

1. все меняется: среда, организация, задачи управления
2. меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация

3. изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме
Вопрос №2 .

Отцом современного рационального менеджмента принято считать ...

Варианты ответов:

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

Вопрос №3 .

В результате вертикального разделения управленческого труда в системе управления появляются ...

Варианты ответов:

1. штабные подразделения
2. функциональные руководители
3. линейные руководители

Вопрос №4 .

Модель Портера-Лоулера относится к

Варианты ответов:

1. процессуальным теориям мотивации
2. классическим теориям мотивации
3. двухфакторным теориям мотивации

Вопрос №5 .

Согласно теории Маслоу ... является высшей в иерархии

Варианты ответов:

1. потребности в безопасности
2. потребность в самореализации
3. потребность в любви и принадлежности

Критерии оценки выполнения задания

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

Выполнение реферата для формирования «ОПК-1.2»

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

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

Критерии оценки выполнения задания

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

Презентация для формирования «ОПК-1.3»

1. Менеджмент. Место в системе экономических дисциплин категории и понятия.
2. Гносеологические корни менеджмента.
3. Цели, задачи менеджмента, основные виды менеджмента.

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

Критерии оценки выполнения задания

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

Тест для формирования «УК-1.1»

Вопрос №1 .

Какая из функций организационной культуры является мощным стимулом к росту производительности

Варианты ответов:

1. ценностно-образующая
2. мотивирующая
3. познавательная
4. инновационная

Вопрос №2 .

Уровни организационной культуры

Варианты ответов:

1. внутренний, внешний, смешанный
2. поверхностный, подповерхностный, глубинный
3. предповерхностный, поверхностный, внутренний

Вопрос №3 .

Под структурой управления организацией понимают

Варианты ответов:

1. упорядоченную совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их развитие и функционирование как единого целого
2. не упорядоченную совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их развитие и функционирование как единого целого
3. упорядоченную совокупность не взаимосвязанных между собой элементов, но находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их развитие и функционирование

Вопрос №4 .

Структура управления включает в себя наличие связей

Варианты ответов:

1. горизонтальных и вертикальных
2. линейных и функциональных
3. все вышеперечисленное верно

Вопрос №5 .

Жизненный цикл организации представляет собой

Варианты ответов:

1. Период стабильного и эффективного функционирования организации
2. Период от момента образования до ликвидации организации
3. Период роста потенциала организации

Критерии оценки выполнения задания

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

Выполнение реферата для формирования «УК-1.2»

1. Теория организации в системе наук.
2. Понятие и сущность организации.
3. Внутренняя среда организации. Организационная структура.
4. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход.
5. Внутренняя среда организации. Проектный подход.
6. Внутриорганизационные процессы.
7. Внешняя среда организации.
8. Организационное развитие.
9. Организационная культура

10. Ценности и установки работников
11. Группы и команды в организации
12. Властные отношения в организации
13. Лидерство
14. Коммуникации в организации
15. Стресс в организации
16. Позитивное организационное поведение и «организационное гражданство».

Критерии оценки выполнения задания

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

Эссе для формирования «УК-1.3»

- Мотивация как основная функция управления. Содержание теории мотивации.
- Мотивация в системе основных функций управления.
- Системно-комплексный подход к решению проблем современного управления.
- Программно-целевой подход в современной практике управления.
- Системно-мультипликационный подход как инструмент повышения эффективности современного управления.
- Системно-нормативный подход в системе современного управления.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Эссе для формирования «УК-1.3»

1. Современные формы управления рисками в организации
2. Взаимосвязь информации, информационных технологий и информационных систем в управленческой деятельности
3. Условия принятия решения в организации
4. Значение информации для современной организации
5. Привлечение и поддержание эффективной рабочей силы
6. Значение межличностных коммуникаций для организации
7. Особенности современного менеджмента в социальном направлении
8. Организация как объект управления
9. Служба управления персоналом в организациях различных форм собственности: задачи, функции, структура.
10. Организационные кадровые документы: состав, содержание, порядок подготовки и оформления

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части

Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Эссе для формирования «УК-1.3»

1. Управление как форма общественной практики людей.
2. Общество как целостная самоуправляемая система.
3. Организация и управление.
4. Управление в общественных системах: сущность, двойственная природа.
5. Управленческие отношения в системе общественных отношений.
6. Общие закономерности современного управления.
7. Специфические закономерности управления в современном обществе.
8. Локальные принципы управления.
9. Подготовка и принятие управленческих решений как основная функция управления.
10. Организация в системе основных функций управления.
11. Мотивация как основная функция управления. Содержание теории мотивации.
12. Мотивация в системе основных функций управления.
13. Процессуальные теории мотивации.
14. Учет и анализ - важнейшая основная функция современного управления.
15. Контроль за ходом выполнения принятых решений как функция управления.
16. Оперативное управление в системе основных функций управления.
17. Системно-комплексный подход к решению проблем современного управления.
18. Программно-целевой подход в современной практике управления.
19. Системно-мультипликационный подход как инструмент повышения эффективности современного управления.
20. Системно-нормативный подход в системе современного управления.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Тест для формирования «УК-3.1»

Вопрос №1 .

Лидерство от управления отличается тем, что сплачивание вокруг лидера происходит

Варианты ответов:

1. сознательно
2. реально
3. добровольно

Вопрос №2 .

Каналы передачи сообщения, которые устанавливаются руководством организации, в которой проходит процесс коммуникации, — это каналы ...

Варианты ответов:

1. произвольные
2. произвольные
3. формальные

Вопрос №3 .

Распоряжения, указания, оценки руководства «сверху вниз» — это коммуникация

Варианты ответов:

1. нисходящая
2. горизонтальная
3. восходящая

Вопрос №4 .

Система, которая используется для поддержания порядка и существующей власти, — это система

Варианты ответов:

1. порядка
2. власти
3. политическая

Вопрос №5 .

Стиль управления, который характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия, — это _____ стиль

Варианты ответов:

1. консервативный
2. либеральный
3. авторитарный

Критерии оценки выполнения задания

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

Выполнение реферата для формирования «УК-3.2»

1. Основные стратегии поведения в переговорах.
2. Применение стратегии для выработки «открытой» модели поведения.
3. Особенности средств психологической защиты в конфликте.
4. Характеристики созидательной критики.
5. Цикл обратной связи.
6. Основное понятие коммуникаций.
7. Технологии урегулирования конфликтов.
8. Определение понятия – управление коммуникациями.
9. Этапы ведения переговоров.
10. Способы коммуникаций.
11. Основные характеристики деловой коммуникации.
12. Роль деловых коммуникаций в жизни человека.
13. Коммуникация: определение и структура.
14. Функции и виды коммуникаций.
15. Особенности деловой коммуникации
16. Установление моральных санкций и поощрений.
17. Развитие у работников инициативы и ответственности.
18. Установление социальных норм поведения.
19. Создание нормального психологического климата.
20. Формирование коллективов, групп.
21. Удовлетворение культурных и духовных потребностей.
22. Социальная и моральная мотивация и стимулирование.
23. Участие работников в управлении.
24. Создание творческой атмосферы.
25. Социально-психологическое планирование.
26. Социально-психологический анализ.
27. Индивид и группа: проблемы взаимодействия.

Критерии оценки выполнения задания

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

Выполнение реферата для формирования «УК-3.2»

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

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа

Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Эссе для формирования «УК-3.3»

1. Полномочия, делегирование, департаментализация в организации.
2. Типы организационных структур и их характеристика.
3. Понятие мотива и связь его с потребностью и стимулом.
4. Содержательные теории мотивации и применение их на практике.
5. Процессуальные теории мотивации и применение их на практике.
6. Необходимость контроля и его виды на предприятии.
7. Этапы процесса контроля.
8. Характеристика эффективного контроля на предприятии.
9. Принципы менеджмента и их классификация.
10. Принципы успешного управления современным предприятием.
11. Основной инструментальный экономический метод в менеджменте.
12. Организационно-распорядительное воздействие. Регламентирование, инструктирование, нормирование.
13. Социальная группа. Формальная и неформальная группа.
14. Конфликты и управление ими.
15. Стресс, его причины. Рекомендации по снижению стресса.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
---------	---

Цели и задачи курсовой работы

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

Задачи курсовой работы:

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

Темы курсовых работ:

Современные направления развития организации.

Создание и развитие организационных структур корпораций.

Особенности управления малыми предприятиями.

Законы организации и их практическое применение при создании организации.

Матричные организационные структуры как наиболее эффективные современные структуры.

Дополнительные организационные структуры как вариант совершенствования основной организационной структуры предприятия.

Коммуникации и их роль в деятельности организации.

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

Проблемы вхождения человека в организацию.

Государство как организация: особенность, структура управления.

Формирование объектов управления в условиях инновационной экономики.

Взаимодействие социально-экономических и организационно-технологических факторов менеджмента.

Модель менеджера: возможности и факторы практической реализации.

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

Процессы дифференциации и интеграции в системе менеджмента.

Собственность и менеджмент: связь и тенденции развития.

Методология и организация нововведений в менеджменте.

Трансформация функций менеджмента на различных стадиях жизненного цикла организации.

Сравнительный менеджмент: значение культурных различий в осуществлении управленческих функций.

Руководство и лидерство в современной организации: гендерный аспект.

Исследование эволюции статуса менеджера.

Развитие ресурсного обеспечения системы менеджмента.

Исследование «человеческого фактора» в управлении организацией.

Реализация функции контроля в современных организациях.

Становление и развитие корпоративной культуры в современных организациях.

Исследование социальной ответственности менеджмента и бизнеса перед обществом.

Становление и развитие процессно-ориентированных технологий менеджмента.

Процесс и формы регламентации функций управления.

Результативность и эффективность менеджмента: анализ и оценка.

Бизнес-планирование в менеджменте: традиции и возможности.

Проектирование организационных систем: традиционные и современные подходы.

Принципы развития и закономерности функционирования организаций.

Формирование организационной культуры организации.

Концепция и модели делегирования полномочий.

Организационные законы управленческой деятельности.

Основные направления совершенствования структур управления.

Функционирование организаций в условиях современной деловой среды.

Концептуальные подходы к управлению современными организациями.

Применение математических моделей в управлении организационными системами.

Управленческие технологии в системе менеджмента.

Особенности материального и нематериального стимулирования и мотивации.

Социальная политика организации.

Внутригрупповые конфликты и способы их разрешения.

Кадровая политика организации.

Этический кодекс организации.

Организационно-культурные регуляторы поведения.

Человек и организация: проблема интеграции.

Организационное поведение и национальный менталитет.

Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.

Мотивы безопасности и их использование в управлении организационным поведением.

Особенности развития теории и практики управления в современной России.

Философия менеджмента как фактор эффективности управления компанией.

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

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

Влияние школы человеческих отношений и поведенческих наук на эффективность организации.

Организация как система взаимосвязанных элементов.

Принципы формирования организационной культуры компании.

Проблемы системы управления персоналом в современных компаниях.

Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
 Деловая репутация как один из компонентов стоимости компании.
 Методы повышения эффективности коммуникаций в организации.
 Пути повышения эффективности и качества управленческих решений.
 Значение прогнозирования и планирования в процессе управления.
 Делегирование полномочий как фактор эффективного управления.
 Сравнительный анализ организационных структур управления.
 Организация эффективного контроля в процессе управления.
 Анализ системы мотивации менеджмента на предприятиях в современных условиях.
 Управление изменениями как способ повышения конкурентоспособности компании.
 Принципы формирования управленческой команды. Менеджерский аспект.
 Роль конфликтов в процессе управления.
 Формирование и реализация эффективной стратегии.
 Внедрение инноваций как фактор успешного развития организации.
 Основные проблемы современного корпоративного управления.
 Управление знаниями внутри организации.
 Новейшие концепции управления предприятием.

Критерии оценки курсовой работы

Критерии оценивания	Итоговая оценка
Работа (проект) представлена с существенными замечания к содержанию и оформлению. В работе (проекте) отсутствуют самостоятельные разработки, решения или выводы. Неудовлетворительно представлена теоретико-методологическая база исследования. Допущены многочисленные грубые ошибки в интерпретации исследуемого материала. Обучающийся на защите не может аргументировать выводы, не отвечает на вопросы.	Неудовлетворительно
Работа (проект) выполнена с незначительными отступлениями от требований. Содержание работы (проекта) в целом раскрывает заявленную тему, но допущены существенные ошибки в решении поставленных задач. Обучающийся не высказывал в работе (проекте) своего мнения. Продемонстрировано плохое владение терминологической базой проблемы, встречаются содержательные и языковые ошибки. При защите работы (проекта) обучающийся слабо владеет материалом, отвечает не на все вопросы.	Удовлетворительно
Работа (проект) оформлена с незначительными отступлениями от требований. Содержание работы (проекта) в целом раскрывает заявленную тему, но поставленные задачи решены не полностью. Допущены отдельные неточности в выборе обоснования методики исследования, постановки задач, формулировке выводов. При защите работы (проекта) обучающийся владеет материалом, но отвечает не на все вопросы.	Хорошо
Работа (проект) оформлена в полном соответствии с требованиями. Тема работы (проекта) проблемная и оригинальная. В работе (проекте) раскрывается заявленная тема, содержится решение поставленных задач. Работа (проект) отличается логичностью, обоснованностью выводов, четким изложением, ясностью оценки результатов. При защите работы (проекта) обучающийся свободно владеет материалом и отвечает на вопросы.	Отлично

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Концептуальные подходы к науке о менеджменте

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

Тема 2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента

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

Тема 3. Школа научного менеджмента

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

Тема 4. Классическая (административная) школа

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

Тема 5. Школа психологии и человеческих отношений

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

Тема 6. Современный этап развития управленческой мысли

37. Изменение условий ведения бизнеса.
38. Возрастание зависимости деловых организаций от внешней среды.
39. Глобальный бизнес и многонациональные корпорации.
40. Расширение исследований и дробление современной науки управления по отдельным направлениям и проблематике.
41. Общие основополагающие принципы современных концепций менеджмента.
42. Системный подход при рассмотрении организации.
43. Понятие, характеристика подсистем и элементов.

44. Современная методология изучения и оптимизации информационных, коммуникационных процессов и принятия решений в организациях.
45. Корпоративные информационные системы в менеджменте.
46. Расширение применения количественных методов в управлении.
47. Процессный и ситуационный подходы.
48. Системный анализ и математические методы в управлении.
49. Формирование российской модели менеджмента.

Тема 7. Зарубежные модели менеджмента

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

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

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

Тема 9. Организация как система

71. Понятие «система» и виды систем.
72. Дихотомическая типология систем: открытые и замкнутые, естественные и искусственные, материальные (физические) и идеальные (абстрактные), детерминированные и стохастические и др.
73. Системный подход к определению сущности организации.
74. Системные свойства организации.
75. Организация как открытая система.
76. Внутренняя среда организации.
77. Различные подходы к выделению основных переменных внутренней среды организации.
78. Внешняя среда организации прямого и косвенного воздействия.
79. Основные факторы и характеристики внешней среды организации.
80. Оценка внешней среды организации.
81. Концепция жизненного цикла организации.
82. Различные подходы к выделению стадий жизненного цикла.
83. Развитие стадий жизненного цикла организации.

84. Характеристики организации на различных стадиях жизненного цикла.

Тема 10. Хозяйственные организации

85. Понятие хозяйственной организации.

86. Классификация хозяйственных организаций: по форме собственности; по размерам; по целям деятельности; по правовому положению.

87. Организационно-правовые формы хозяйственных организаций.

88. Основные единичные и групповые организационные формы организаций.

89. Хозяйственные организации и внешняя среда.

Тема 11. Законы организации

90. Понятия «зависимость», «закономерность», «закон» как общенаучные категории.

91. Общая характеристика законов организации.

92. Классификация законов организации.

93. Закон синергии.

94. Синергетический эффект.

95. Механизм образования эффекта синергии и условия его получения.

96. Организованность и дезорганизованность.

97. Закон информированности – упорядоченности.

98. Информированность – предпосылка упорядоченности.

99. Информационная культура организации.

100. Закон самосохранения.

101. Сохранение – устойчивость – равновесие.

102. Статическое и динамическое равновесие.

103. Область устойчивости. Адаптация организации.

104. Самосохранение, рост и развитие организации.

105. Закон единства анализа/синтеза.

106. Разделение и кооперация труда.

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

108. Закон развития.

109. Жизненный цикл организации.

110. Фазы онтогенеза: юность, зрелость, старость.

111. Закон композиции.

112. Целенаправленные системы.

113. Цели социальной организации.

114. Иерархия целей.

115. Особенности иерархического построения целей.

116. Учет требований закона композиции в структуре социальной организации.

117. Закон пропорциональности.

118. Пропорциональность как нормативное соотношение и мера порядка.

119. Объективные основы пропорциональности.

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

121. Специфические законы социальной организации.

Тема 12. Принципы организации

122. Принципы статической организации (структуризации) как обобщенные правила построения рациональных структур.

123. Принципы статической организации (структуризации).

124. Процесс как форма динамического существования организации.

125. Процессы живых, социальных, экономических и технических систем.

126. Дихотомическая типология процессов: закономерные и случайные, дискретные и непрерывные, регулярные и эпизодические, установившиеся и переходные, управляемые и неуправляемые, латентные и наблюдаемые и др. элементы процесса.

127. Принципы процессуализации: направленность, прямооточность, результативность, эффективность, восприимчивость, информативность, надежность, оперативность, гибкость, параллельность, синхронность.
128. Принципы рационализации.
129. Рационализация как последовательный курс на прогрессивные изменения в организации.
130. Принципы рационализации: системность, концептуализация, очередность, включенность руководителя, от простого – к сложному, этапность, научность, эффективность.

Тема 13. Структура организации

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

Тема 14. Организационное проектирование

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

Тема 15. Организационная культура

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

Тема 16. Основы организационного поведения

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

Тема 17. Личность и организация

159. Личность как центр организационного поведения.
160. Формирование и развитие личности в организации.
161. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение.
162. Сущность, значение, свойства и процесс восприятия.
163. Внешние и внутренние факторы восприятия.
164. Различия в восприятии руководителей и подчиненных.
165. Эффекты восприятия.
166. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности.
167. Понятие, компоненты, свойства и функции установок личности.

168. Способы изменения установок.
169. Удовлетворенность трудом.
170. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 18. Формирование группового поведения в организации

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

Тема 19. Коммуникативное поведение в организации

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

Тема 20. Лидерство в организации

196. Сущность лидерства.
197. Теории личностных качеств лидера.
198. Поведенческие теории лидерства.
199. Теории лидерства, основанные на ситуационном подходе.
200. Формальные и неформальные лидеры.
201. Принципы взаимоотношений формальных и неформальных лидеров.
202. Характерные черты эффективных лидеров.
203. Лидер организации и его модель.
204. Современные концепции лидерства.
205. Взаимосвязь понятий «власть» и «влияние».
206. Виды власти.
207. Наделение властью.
208. Злоупотребление властью.
209. Участие работников в управлении, его преимущества.
210. Необходимые условия и основные формы участия работников в управлении.
211. Сущность стиля руководства.
212. Классификация стилей руководства.
213. Выбор эффективного стиля руководства.

Тема 21. Мотивация и результативность организации

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

Тема 22. Изменения в организации

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

Тема 23. Управление конфликтами в организации

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

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено

Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение) 4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение) 7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение) 8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение) 9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение) 10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение) 11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение) 12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение) 13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение) 14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение) 15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение) 16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение) 17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение) 18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение) 19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение) 20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение) 21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение) 22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение) 23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение) 24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение) 26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)

Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ), включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Блинов А.О. Угрюмова Н.В.	Теория менеджмента	Дашков и К	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/111002.html	по логину и паролю
9.1.2	Семенов А.К. Набоков В.И.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85575.html	по логину и паролю
9.1.3	Алябина Е.В. Борисова А.А. Горевая Е.С. Киселева М.М. Лычагин М.В. Межев И.С. Щербакова Н.А.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение	Новосибирский государственный технический университет	2014	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/47701.html	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								

9.2.1	Войтина Ю.М.	Теория организации	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/79817.html	по логину и паролю
9.2.2	Семенова И.И.	История менеджмента	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/81778.html	по логину и паролю
9.2.3	Маслова Е.Л.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/85612.html	по логину и паролю
9.2.4	Батурин В.К.	Общая теория управления	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/71030.html	по логину и паролю
9.2.5	Блинова Т.А.	Теория управления	МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/95536.html	по логину и паролю
9.2.6	Джордж Дж.М. Джоунс Г.Р.	Организационное поведение. Основы управления	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/74898.html	по логину и паролю

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

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

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

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

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

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

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

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с

ОВЗ проводится за счет:

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

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

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

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

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

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

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

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

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

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