

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Юров Сергей Серафимович Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: ректор

Дата подписания: 20.11.2021 17:14:11

Уникальный программный ключ:

3cba11a39f7f7fad578ee5ed1f72a427b45709d10da52f2f114bf9bf44b8f14

“ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА”

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ



УТВЕРЖДАЮ

Ректор  С.С. Юров

«27» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Б1.Б.13 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Для направления подготовки:

38.03.02 Менеджмент

(уровень бакалавриата)

Программа прикладного бакалавриата

Виды профессиональной деятельности:

Информационно-аналитическая

Организационно-управленческая

Предпринимательская

Направленность (профиль):

Маркетинг

Форма обучения:

(очная, очно-заочная, заочная)

Москва – 2021

Разработчик (и):

Бронникова Евгения Михайловна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

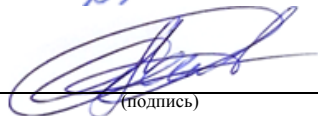
Федоров Александр Викторович, старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

«23» августа 2021 г.


_____ (подпись)

/Е.М. Бронникова /

«23» августа 2021 г.


_____ (подпись)

/А.В. Федоров /

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утв. Приказом Министерства образования и науки РФ №7 от 12.01.2016г.

СОГЛАСОВАНО:

Декан ФУБ


_____ (подпись)

/Н.Е. Козырева /

Заведующий кафедрой
разработчика РПД


_____ (подпись)

/Е.С. Мальцева /

Протокол заседания кафедры № 1 от «25» августа 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля) и ее место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. Наименование дисциплины (модуля) и ее место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория менеджмента» относится к базовой части блока Б1. основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент». Преподавание этой дисциплины осуществляется на первом курсе в первом и втором семестрах. Дисциплина «Теория менеджмента» является необходимым элементом профессиональной подготовки управленцев.

Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям обучающегося не предусматриваются; является предшествующей для дисциплин профессионального цикла «Деловые коммуникации», «Методы принятия управленческих решений», «Организационная культура», «Управление человеческими ресурсами» и др.

Цель и задачи дисциплины – формирование у студентов системы теоретических знаний и базовых практических навыков управления организацией.

Задачи курса:

- получение системного представления о менеджменте организации;
- изучение основных концепций современного менеджмента, истории развития науки управления, основных подходов и принципов управления, методов принятия управленческих решений;
- овладение базовыми навыками анализа внутренней среды организации;
- выработка умения анализировать и диагностировать конкретные ситуации, ставить цели, задачи и находить методы их решения;
- усиление креативной составляющей личности студента путем организации дискуссий, обсуждения и анализа конкретных ситуаций;
- обеспечение подготовки конкурентоспособных профессионалов, которые с точки зрения теории и практики менеджмента умеют адаптироваться к текущим изменениям условий рынка.

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

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4)
- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)

Код и содержание компетенции	Результаты обучения (знания, умения, навыки и опыт деятельности)
<p>ОК-4 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, инструменты и формы социально-психологических методов управления - знать правила коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - в процессе осуществления профессиональной деятельности использовать различные коммуникационные навыки, в том числе и на иностранном языке <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью к коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия при осуществлении деятельности менеджера, в том числе и на иностранном языке
<p>ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - способы и методы проектирования организационных структур, разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций, основы профессионального отбора, расстановки, профессионального обучения и аттестации персонала <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать потребности в персонале, в подборе, отборе и расстановке кадров - проектировать организационные структуры <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыком делегирования полномочий; - профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в области управления персоналом организации

Формы контроля:

- *текущий контроль успеваемости (ТКУ)* для проверки знаний, умений и навыков студентов может проводиться в форме контрольной работы, содержащей открытые вопросы, тестовые задания и задачи по темам учебной дисциплины, подготовки студентами презентаций по заранее заданной теме, в ходе проведения деловых игр, дискуссий;
- *промежуточная аттестация (ПА)* – проводится в форме экзамена (1 семестр) и экзамена и защиты курсовой работы по окончании изучения курса (2 семестр).

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

В процессе преподавания дисциплины «Теория менеджмента» используются как классические методы обучения (лекции, практические занятия), так и различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя, которые направлены на развитие творческих качеств студентов и на поощрение их интеллектуальных инициатив.

В рамках данного курса используются такие формы работы, как:

активные формы обучения:

- практические занятия;

интерактивные формы обучения:

- дискуссии, дебаты.

Общая трудоемкость дисциплины «Теория менеджмента» для всех форм обучения реализуемых в АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» составляет 8 зачетных единиц (288 час.).

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Аудиторные занятия (всего)	72	72	20
В том числе:			
Лекции	36	36	10
Практические занятия	36	36	10
Семинары	х	х	х
Лабораторные работы	х	х	х
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. на выполнение КР	144	144	250
из них на выполнение КР	27	27	27
Промежуточная аттестация, в том числе:			
Вид	экзамен (1сем.) экзамен (2сем.) защита КР	экзамен (1сем.) экзамен (2сем.) защита КР	экзамен (1сем.) экзамен (2сем.) защита КР
Трудоемкость (час.)	72	72	18
Общая трудоемкость ЗЕТ / часов	8 ЗЕТ / 288 час.	8 ЗЕТ / 288 час.	8 ЗЕТ / 288 час.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Наименование тем	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)							Код формируемых компетенций	Форма ТКУ Форма ПА	
	Лекции	Самостоятельная работа (в т.ч. часы на выполнение КР)	Активные занятия		Интерактивные занятия					
			Семинары	Практические занятия	Ситуационный анализ	Мастер-класс	Дебаты, дискуссии			Тренинг
Очная форма										
1 семестр										
Первый этап формирования компетенции										
Тема 1. Общая характеристика менеджмента	8	54		4			2		ОК-4 ОПК-3	
Текущий контроль уровня сформированности компетенции				1						Тест
Второй этап формирования компетенции										
Тема 2. Функции менеджмента	10	54		8			2		ОК-4 ОПК-3	
Текущий контроль уровня сформированности компетенции				1						Тест, презентация /реферат
Всего за 1 семестр	18	108		14			4			Экзамен-36 ч.
2 семестр										
Третий этап формирования компетенции										
Тема 3. Социально-психологические основы менеджмента	8	18		6			2		ОК-4 ОПК-3	
Текущий контроль уровня сформированности компетенции				1						Тест
Четвертый этап формирования компетенции										
Тема 4. Системные аспекты организации	10	18		6			2		ОК-4 ОПК-3	
Текущий контроль уровня сформированности компетенции				1						Итоговое тестирование
Всего за 2 семестр	18	36		14			4			
Всего:	36	144		28			8			
Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	288									
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах)	8									Экзамен-36 ч. Защита КР
Очно-заочная форма										
1 семестр										
Первый этап формирования компетенции										
Тема 1. Общая характеристика менеджмента	8	54		4			2		ОК-4 ОПК-3	
Текущий контроль уровня сформированности компетенции				1						Тест
Второй этап формирования компетенции										
Тема 2. Функции менеджмента	10	54		8			2		ОК-4 ОПК-3	
Текущий контроль уровня сформированности компетенции				1						Тест, презентация /реферат
Всего за 1 семестр	18	108		14			4			Экзамен-36 ч.
2 семестр										
Третий этап формирования компетенции										
Тема 3. Социально-	8	18		6			2		ОК-4	

Наименование тем	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)								Код формируемых компетенций	Форма ТКУ Форма ПА
	Лекции	Самостоятельная работа (в т.ч. часы на выполнение КР)	Активные занятия		Интерактивные занятия					
			Семинары	Практические занятия	Ситуационный анализ	Мастер-класс	Дебаты, дискуссии	Тренинг		
психологические основы менеджмента									ОК-4 ОПК-3	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>				1						<i>Тест</i>
Четвертый этап формирования компетенции										
Тема 4. Системные аспекты организации	10	18		6				2	ОК-4 ОПК-3	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>				1						<i>Итоговое тестирование</i>
Всего за 2 семестр	18	36		14				4		
Всего:	36	144		28				8		
Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	288									Экзамен-36 ч. Защита КР
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах)	8									
<i>Заочная форма</i>										
<i>1 семестр</i>										
Первый и второй этапы формирования компетенции										
Тема 1. Общая характеристика менеджмента	2	78		2					ОК-4 ОПК-3	
Тема 2. Функции менеджмента	4	79		3				1	ОК-4 ОПК-3	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>		2								<i>Тест, презентация / реферат</i>
Всего за 1 семестр	6	159		5				1		Экзамен- 9ч.
<i>2 семестр</i>										
Третий и четвертый этапы формирования компетенции										
Тема 3. Социально-психологические основы менеджмента	2	44		2					ОК-4 ОПК-3	
Тема 4. Системные аспекты организации	2	45		2					ОК-4 ОПК-3	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>		2								<i>Итоговое тестирование</i>
Всего за 2 семестр	4	91		4						
Всего:	10	250		9				1		
Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	288									Экзамен-9ч. Защита КР
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах)	8									

Часы самостоятельной работы включают в себя часы на выполнение курсовой работы в объеме 27 часов по всем формам обучения.

Содержание тем учебной дисциплины.

Тема 1. Общая характеристика менеджмента

1.1. Введение в менеджмент

Понятие «менеджмент». Соотношение понятий «управление» и «менеджмент». Подходы к определению сущности менеджмента. Необходимость и значение менеджмента в организации. Цели и задачи менеджмента. Субъект и объект менеджмента.

1.2. Исторические тенденции развития менеджмента: школы менеджмента

Проблема периодизации истории менеджмента (Р. Фалмер). «Управленческие революции» по А. И. Кравченко и Р. Ходжеттсу. Исторические предпосылки зарождения менеджмента как науки. Управленческая мысль в эпоху становления промышленного капитализма: этап раннего менеджмента. Предшественники научного менеджмента (Р. Аркрайт, Ш. Дюпен, Р. Оуэн и др.). Становление и развитие школы научного менеджмента (Ф. У. Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Гант, Г. Форд и др.). Основные положения административной школы менеджмента (А. Файоль, Г. Эмерсон, Дж. Муни, А. Рейли, Л. Гьюлик, Л. Урвик). Рациональная бюрократия М. Вебера. Роль школы человеческих отношений в развитии теории менеджмента. Вклад представителей школы в теорию и практику менеджмента (Э. Мэйо, М. П. Фоллет, Г. Мюнстенберг, Ф. Ротлисбергер). Хоторнские эксперименты Э. Мэйо. Предпосылки возникновения и основные идеи школы поведенческих наук (Д. МакГрегор, К. Арджирис, Р. Лайкерг). Основные положения школы количественных методов (Д. Марч, Г. Акофф, Д. Вудворд).

1.3. Эволюция теории и практики менеджмента в России и за рубежом

Основные культурные и институциональные различия моделей менеджмента Японии, США и Западной Европы. Развитие менеджмента в России. А. А. Богданов и его вклад в развитие теории управления. Вклад советских ученых в развитие идей научной организации труда: О. А. Ерманский (концепция «физиологического оптимума»), П. М. Керженцев, Е. Ф. Розмирович, А. Ф. Журавский. А. К. Гастев и его вклад в развитие идей научного менеджмента. Н. А. Витке как представитель административной школы менеджмента. Особенности развития управленческой науки в советский период.

1.5. Качества менеджера и его роль в организации

Сущность понятия «менеджер». Основные требования, предъявляемые к менеджеру организации. Представления о роли (ролях) менеджера в организации и основанных на этих ролях типах поведения (Г. Минцберг). Уровни менеджмента в организации: высший, средний, низший.

1.6. Методологические основы менеджмента

Сущность и классификация принципов менеджмента. Вклад деятелей науки в формирование принципов менеджмента. Сущность и классификация методов менеджмента. Взаимодействие содержания, направленности и организационной формы методов менеджмента. Классификация и конкретные инструменты административных методов в менеджменте. Сущность экономических методов менеджмента: средства, инструменты и формы их проявления в деятельности организации. Сущность,

инструменты и формы проявления социально-психологических методов управления. Задачи, решаемые организацией при использовании социально-психологических методов. Общее понятие об эффективности менеджмента. Методы и показатели экономической и социальной эффективности в менеджменте.

Тема 2. Функции менеджмента

2.1. Прогнозирование и планирование в системе менеджмента

Сущность и виды прогнозирования. Основные методы прогнозирования. Понятие цели и ее роль в менеджменте. Виды целей. Формирование и ранжирование целей. Принципы постановки и использования целей. Методы постановки целей. Сущность, особенности и типы внутрифирменного планирования. Задачи и принципы планирования в организации. Необходимость планирования в социально-экономической организации. Пределы и горизонт планирования. Временная ориентация идей планирования. Объекты планирования. Процесс планирования в организации. Система планов в организации. Понятие и процесс стратегического планирования. Инструменты стратегического планирования.

2.2. Организация как функция менеджмента

Понятие и особенности организации как функции менеджмента. Структура управления организацией и ее элементы. Сущность построения организационной структуры. Понятие и виды организационных полномочий. Централизация и децентрализация полномочий: преимущества и недостатки. Делегирование полномочий: преимущества и недостатки. Проблемы делегирования полномочий. Разделение труда и специализация. Департаментализация и кооперация. Масштаб управляемости и контроля. Иерархия организации. Распределение прав и ответственности. Дифференциация и интеграция. Традиционные (механистические или бюрократические) типы организационных структур: сущность, особенности и области применения. Современные (адаптивные или органические) типы организационных структур: сущность, особенности и области применения. Типология организационных структур по взаимодействию с человеком.

2.3. Мотивация деятельности в менеджменте

Сущность и принципы функции мотивации. Виды и методы мотивации. Взгляды на роль человека в деятельности организации (теории Д. МакГрегора, традиционный подход, подход с позиций человеческих отношений, человеческих ресурсов). Процесс мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория ERG К. Альдерфера. Достоинства и недостатки содержательных теорий, их применимость в практике менеджмента. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, расширенная модель ожидания Л. Портера и Э. Лоулера. Достоинства и недостатки процессуальных теорий, их применимость в практике менеджмента.

2.4. Координация и контроль в системе менеджмента

Цель и формы координации как функции менеджмента. Понятие контроля и причины, обуславливающие его необходимость. Виды управленческого контроля. Факторы, определяющие выбор в организации видов контроля, их объемов и сочетаний. Фазы процесса управленческого контроля. Понятие, принципы и критерии эффективного контроля. Рекомендации по организации эффективного контроля.

2.5. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента

Сущность информационного обеспечения, его роль в управлении. Основные функции внутрифирменной системы информации и основные требования к ней. Понятие и сущность коммуникаций в менеджменте. Система коммуникаций в организации. Коммуникационные каналы, их емкость. Базовые элементы и основные этапы процесса коммуникаций. Построение и виды коммуникационной сети. Параметры изменения межличностной коммуникации. Типы коммуникационных стилей. Организационные коммуникации. Барьеры при коммуникациях и способы их преодоления (Р. Дафт). Способы выстраивания коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.

2.6. Принятие управленческих решений

Сущность понятия «управленческое решение». Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Виды управленческих решений. Основные этапы процесса принятия и реализации управленческого решения. Индивидуальные стили принятия решений. Типы групповых решений. Уровни участия подчиненных в принятии решений (В. Врум, А. Джаго). Психологические ловушки, связанные с принятием решений (Дж. Хэммонд, Р. Кини, Г. Райффа). Сущность и особенности использования основных методов принятия управленческих решений (количественные, качественные методы). Принятие решений в условиях неопределенности и риска.

Тема 3. Социально-психологические основы менеджмента

3.1. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя

Сущность и составляющие самоменеджмента. Основные цели самоменеджмента. Содержание понятия «имидж руководителя». Основные составляющие имиджа руководителя. Функции имиджа (ценностные и технологические).

3.2 Личность и группа как объект управления

Сущность и понятие группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Характеристика групп и их эффективность. Стадии развития группы. Преимущества и недостатки работы в командах.

3.3. Руководство, власть и лидерство в организации

Руководитель и его функции. Типы руководителей: ориентированные на себя и на организацию. Понятия «власть» и «влияние». Источники власти в организации. Баланс власти руководителя и подчиненного. Формы власти и влияния, их достоинства и недостатки (Р. Френчи и Б. Рейвин). Теории личностных качеств лидера (Д. Хант и Р.

Осборн, Р. Стогдилл, У. Беннис и др.). Поведенческий подход к лидерству (К. Левин, исследования университета штата Огайо, «решетка менеджмента» Р. Блейка и Дж. Моутон, системы лидерства по Р. Лайкерту). Концепции ситуационного лидерства (континуум лидерского поведения Р. Танненбаума – У. Шмидта, модель эффективного лидерства Ф. Фидлера, теория «путь-цель» Р. Хауса и Т. Митчелла, модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшарда и др.). Современные теории лидерства (субституты и нейтрализаторы лидерства С. Керра и Дж. Джермиера, «двигатели» лидерства Н. Тичи).

Тема 4. Системные аспекты организации

4.1. Организация как объект управления

Сущность понятия «организация». Организационно-правовые формы организаций. Классификация организаций по различным признакам. Этапы жизненного пути организации по Л. Грейнеру. Теория жизненного цикла организации по И. Адизесу. Подсистемы организации по Дж. Клоусону. Модель шести систем по С. Адамс и Б. Адамс. Модель 7-S (Т. Питерс, Р. Уотерман, Дж. Филиппс). Общая характеристика внешней среды организации: взаимосвязанность факторов, сложность, подвижность, неопределенность. Факторы внешней среды прямого воздействия: поставщики, потребители, конкуренты, государственные органы. Факторы внешней среды косвенного воздействия: технологии, экономика, политические и социо-культурные факторы. Системный подход к менеджменту (Ч. Барнард, Дж. П. Гетти, П. Друкер, Т. Парсонс, Н. Винер, У. Эшби). Сущность понятия «система», основные виды и свойства систем. Суть представления об организации как об открытой системе. Сущность и основные положения ситуационного подхода (Г. Кунц, Дж. Томпсон, Г. Шерман, П. Лоуренс, Дж. Лорш). Идеи уникальности и универсальности. Четырехшаговый процесс. Внутренние и внешние ситуационные переменные.

4.2. Организационная структура

Понятие организационной структуры. Типология организационных структур. Функции организационных структур. Влияние структуры на организационную результативность: подходы к измерению. Соответствие структуры принятой стратегии. Развитие организационной структуры.

4.3. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Типология организационных культур. Функции организационных культур. Влияние культуры на организационную эффективность: подходы к измерению. Соответствие культуры принятой стратегии. Развитие организационной культуры.

Практические занятия

№ п/п	№ и название темы дисциплины	Тематика практических занятий	Вид контрольного мероприятия
1.	Тема 1. Общая характеристика	Общая характеристика менеджмента. Процессный подход: менеджмент как	опрос

№ п/п	№ и название темы дисциплины	Тематика практических занятий	Вид контрольного мероприятия
	менеджмента	непрерывный процесс взаимосвязанных функций. Современные проблемы менеджмента в России и за рубежом.	
2.	Тема 2. Функции менеджмента	Функции менеджмента. Оперативное планирование: содержание и задачи. Виды оперативного планирования. Методы оперативного планирования. Сущность, задачи и функции контроллинга. Виды контроллинга. Сущность, задачи и функции контроллинга. Виды контроллинга. Основные принципы и методы оценки эффективности управленческого решения.	опрос
3.	Тема 3. Социально-психологические основы менеджмента	Социально-психологические основы менеджмента. Принципы организации рабочего места и времени руководителя. Тайм-менеджмент. Сущность понятия «лидерство». Формирование имиджа организации.	опрос
4.	Тема 4. Системные аспекты организации	Внешняя среда организации. Внутренняя среда организации и ее основные элементы: миссия и цели, структура, задачи, технологии, персонал, организационная структура и культура. Организация как система.	опрос

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся в АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна» используются учебно-методические пособия разработанные преподавателями вуза, а также учебная литература по дисциплине «Теория менеджмента», размещенная в электронной библиотечной системе biblioclub.ru.

1. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>
2. Блинов, А.О. Теория менеджмента : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 304 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334>

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В учебной дисциплине компетенции ОК-4, ОПК-3 формируются в 1 и 2 семестрах на первом этапе освоения образовательной программы (ОПОП).

В рамках учебной дисциплины «Теория менеджмента» выделяются четыре этапа формирования указанных компетенций в результате последовательного изучения содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Изучение каждого раздела (темы) предполагает формирование компонентов компетенций с использованием различных форм контактной (аудиторной) и самостоятельной работы:

Компоненты компетенции «знать» формируются преимущественно на занятиях лекционного типа и самостоятельной работы студентов с учебной литературой

Компоненты компетенции «уметь» и «владеть» формируются преимущественно на практических занятиях

Результат текущей аттестации обучающихся на этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций.

Таблица 6.1. Этапы и планируемые результаты освоения компетенций в процессе изучения учебной дисциплины

Компетенция по ФГОС ВО	Этапы в процессе освоения дисциплины	Компоненты компетенции		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-4 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Этап 1: Тема: 1	сущность проявления социально-психологических методов управления	использовать первичные навыки социально-психологического управления	базовыми навыками социально-психологического управления
	Этап 2: Тема: 2	процессы мотивации и их коммуникативные аспекты	использовать различные коммуникационные навыки	навыками мотивации в менеджменте
	Этап 3: Тема: 3	инструменты проявления социально-психологических методов управления	в процессе осуществления деятельности менеджера использовать инструменты социально-психологических методов управления	навыками использования различных инструментов социально-психологических методов управления
	Этап 4: Тема: 4	способы и методы решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия при осуществлении профессиональной деятельности менеджера на русском и иностранном языках	в процессе осуществления деятельности менеджера использовать различные коммуникационные методы на русском и иностранном языках	способностью к коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия при осуществлении деятельности менеджера на русском и иностранном языках

ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Этап 1: Тема: 1	соотношение понятий «управление» и «менеджмент»; методологические основы менеджмента	определять субъекты и объекты менеджмента; классифицировать инструменты административных методов в менеджменте	представлением о роли менеджера в организации; навыком классификации и применения инструментов административных методов в менеджменте
	Этап 2: Тема: 2	основы профессионального отбора, расстановки, профессионального обучения и аттестации персонала	рассчитывать потребности в персонале, в подборе, отборе и расстановке персонала	навыком делегирования полномочий; профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в области управления персоналом организации
	Этап 3: Тема: 3	преимущества и недостатки работы в командах	применять методы самоменеджмента при планировании и осуществлении мероприятий по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	навыками самоменеджмента - умением управлять собой, руководить процессом управления человеческими ресурсами организации
	Этап 4: Тема: 4	сущность понятия «организация»; классификацию организаций по различным признакам; типологии организационных структур; функции организационной культуры	производить классификацию организаций по различным признакам; определять тип организационных структур; развивать организационную культуру	навыком классификации организаций по различным признакам; способностью определять тип организационных структур; навыком измерения влияния культуры на организационную эффективность

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения учебной дисциплины представлены в таблице 6.2

Таблица 6.2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы	РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ ОК-4, ОПК-3 (описание результатов представлено в таблице 1)	КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю) <i>(критерии и показатели определены соответствующими картами компетенций, при этом используются традиционной системой оценивания)</i>				Контрольные задания, для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
		2 (неуд)	3 (уд)	4 (хор)	5 (отл)	
1 этап	ЗНАНИЯ	Отсутствие знаний	Неполные знания	Полные знания с небольшими пробелами	Системные и глубокие знания	Контрольная работа в форме теста
	УМЕНИЯ	Отсутствие умений	Частичные умения	Умения с частичными пробелами	Полностью сформированные умения	
	НАВЫКИ	Отсутствие навыков	Частичные навыки	Отдельные пробелы в навыках	Полностью сформированные навыки	
2 этап	ЗНАНИЯ	Отсутствие знаний	Неполные знания	Полные знания с небольшими пробелами	Системные и глубокие знания	Контрольная работа в форме теста, Презентация / Реферат
	УМЕНИЯ	Отсутствие умений	Частичные умения	Умения с частичными пробелами	Полностью сформированные умения	
	НАВЫКИ	Отсутствие навыков	Частичные навыки	Отдельные пробелы в навыках	Полностью сформированные навыки	
3 этап	ЗНАНИЯ	Отсутствие знаний	Неполные знания	Полные знания с небольшими пробелами	Системные и глубокие знания	Контрольная работа в форме теста
	УМЕНИЯ	Отсутствие умений	Частичные умения	Умения с частичными пробелами	Полностью сформированные умения	
	НАВЫКИ	Отсутствие навыков	Частичные навыки	Отдельные пробелы в навыках	Полностью сформированные навыки	

Этапы	РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ ОК-4, ОПК-3 (описание результатов представлено в таблице 1)	КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю) <i>(критерии и показатели определены соответствующими картами компетенций, при этом пользуются традиционной системой оценивания)</i>				Контрольные задания, для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
		2 (неуд)	3 (уд)	4 (хор)	5 (отл)	
4 этап	ЗНАНИЯ	Отсутствие знаний	Неполные знания	Полные знания с небольшими пробелами	Системные и глубокие знания	Итоговое тестирование по всем темам учебной дисциплины
	УМЕНИЯ	Отсутствие умений	Частичные умения	Умения с частичными пробелами	Полностью сформированные умения	
	НАВЫКИ	Отсутствие навыков	Частичные навыки	Отдельные пробелы в навыках	Полностью сформированные навыки	

Изучение дисциплины заканчивается промежуточной аттестацией, проводимой в форме экзамена (1 семестр) и экзамена и защиты курсовой работы (2 семестр).

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.3.1. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующего 1 этап формирования компетенций

Пример теста

- а) Какая функция является определяющей в менеджменте?
(выберите один вариант ответа)**

планирование
организация
целеполагание
контроль
координация
стимулирование
все ответы верны

- 1. Функция – это:
(выберите один вариант ответа)**

роль, которую выполняет субъект или объект в определенной сфере деятельности;
отношения между объектами, когда изменение одного из них ведет к изменению другого;
все ответы верны;

- 2. Какие особенности характеризуют работу менеджера?
(выберите несколько вариантов ответа)**

наделенный властью
наемный работник
обладающий управленческими компетенциями
сотрудник организации
занимающийся предпринимательством

- 3. «Предприниматель» относится к группе;
(выберите один вариант ответа)**

межличностных ролевых установок менеджера
информационных ролевых установок менеджера
ролевых установок, связанных с принятием решений
все ответы верны

- 4. Система планов организации основана на понимании менеджерами:
(выберите несколько вариантов ответа)**

миссии организации
целей организации
особенностей организации

особенностей рынка
все ответы верны

**5. В основе системы планов организации лежат:
(выберите один вариант ответа)**

долгосрочные планы
стратегические планы
оперативные планы
отраслевые планы
все ответы верны

**6. Что является начальным этапом контроля в организации?
(выберите один вариант ответа)**

пересмотр стандартов
корректирующие действия
оценка отклонений
планирование результатов
нет правильного ответа

**7. Создание условий для мотивации персонала осуществляется на этапе:
(выберите один вариант ответа)**

текущего контроля
предварительного контроля
заключительного контроля
все ответы верны

**8. Релевантность – это качество информации, определяющее:
(выберите один вариант ответа)**

возможность получения информации потребителем
удобство формы и объема информации для потребителя
соответствие информации запросам потребителя
все ответы верны

**9. Метод поиска информации «Pull» характеризуется:
(выберите несколько вариантов ответа)**

одноразовой потребностью в информации
поглощением информации
затратами большого количества времени
привлечением внимания к важной информации

**10. Принять управленческое решение – это:
(выберите один вариант ответа)**

сделать выбор такого варианта, чтобы результат оказался наиболее успешным и выгодным для организации
сделать выбор такого варианта, чтобы затраты времени и сил были минимальными
сделать выбор такого варианта, чтобы затраты ресурсов были минимальными

все ответы верны

**11. На принятие управленческого решения непосредственно влияют:
(выберите один вариант ответа)**

ограничивающие факторы
препятствующие факторы
установки, мнение, опыт ЛПР
все ответы верны

**12. Диагностика проблемы (ситуации) при разработке рациональных управленческих решений осуществляется следующими способами:
(выберите несколько вариантов ответа)**

выявление отклонений какого-либо показателя работы от нормы
выявление недостатков в алгоритме принятия решений
выявление ошибок в принятии решений ЛПР
выявление потенциальной возможности

**13. Этап реализации управленческого решения заканчивается:
(выберите один вариант ответа)**

подготовкой отчета
выполнением предписанных мероприятий на основе обработанной информации
контролем этапов реализации
все ответы верны

**14. Теория Д. Мак-Клеланда включает в себя следующие виды потребностей:
(выберите несколько вариантов ответа)**

потребность в причастности
потребность в признании
потребность во власти
потребность в успехе
потребность в отдыхе

**15. Недостаток мотиваторов согласно теории Ф. Герцберга:
(выберите несколько вариантов ответа)**

не снижает удовлетворенность сотрудников своей работой
вызывает удовлетворение и мотивирует сотрудников на повышение эффективности работы
снижает удовлетворенность сотрудников своей работой
не мотивирует сотрудников на выполнение эффективной работы

**16. Валентность в теории В. Врума – это:
(выберите один вариант ответа)**

ожидание сотрудником определенного вознаграждения за результаты работы
предполагаемая степень удовлетворения или неудовлетворения сотрудника в результате получения им конкретного вознаграждения
ожидание того, что

затраченные сотрудником усилия дадут желаемый результат все ответы верны

**17. Согласно теории Д. Адамса, возможны следующие реакции сотрудников на несправедливость:
(выберите несколько вариантов ответа)**

требования увеличить вознаграждение
сокращение собственных усилий
изменение самооценки
попытка перейти на другое место работы
выбор для себя другого объекта сравнения
все ответы верны

**18. Согласно концепции трудовой мотивации В. Герчикова, профессионалы ценят:
(выберите один вариант ответа)**

полную ответственность за дело
хорошую оплату труда
результативность общего дела
содержание самой работы
признание личных заслуг
все ответы верны

**19. Модель принятия решений В. Врума и Ф. Йеттона используется для:
(выберите один вариант ответа)**

поддержки принятия управленческих решений
определения типа лидерского поведения
все ответы верны

Оценка за контрольное задание рубежного контроля 1 этапа освоения компетенций формируется следующим образом:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

6.3.2. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующего 2 этап формирования компетенций

Пример теста

1. На что в первую очередь должна опираться система контроля качества на современном предприятии

на четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов
на оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса
на жесткий аппарат контроля на выходе продукции
на проверку готовой продукции

2. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля
в объеме
во времени осуществления
в методах
в объеме и методах

3. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу
передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю
передается ответственность нижестоящему руководителю
передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель
назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность

4. «Отцом научного управления» часто называют

А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего

Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений

Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание

5. Каково оптимальное число подчиненных

чем больше подчиненных, тем легче работать

15-30 человек

7-12 человек

3-5 человек

6. Самый трудный и дорогостоящий элемент контроля – это

выбор стандартов

выбор подходящей единицы измерения

выбор критериев

измерение результатов

7. Технология мелкосерийного или единичного производства обычно применяется в таких компаниях как

«Макдональдс»

«Форд»

«Шелл»

«Боинг»

8. Является ли управление производительным трудом

да, т.к. управление создает новую стоимость

нет, это всего лишь надзор и контроль

нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового механизма

9. Цели, которые могут быть использованы в качестве стандартов для контроля отличает следующее:

высокий моральный уровень

временные рамки, конкретный критерий

использование косвенных проявлений

временные рамки

10. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха

функциональные отношения

материальные отношения

линейные отношения

отношения управленческого аппарата

11. Из перечисленных пунктов: 1. Выработка четких, кратких целей. 2. выработка целей снизу вверх. 3. реалистичный план, пути его реализации, контроль и оценка результатов и контроль. 4. корректировка принятых планов, оценка результатов и контроль. К основным стадиям управления

1, 2, 3

2, 3, 4

1, 3, 4

1, 2, 3, 4

12. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю

планирование работ

организация работ

независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)

контроль

13. Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:

люди – продукция – прибыль

прибыль – люди – продукция

продукция – прибыль – люди

люди – прибыль – продукция

14. Сущность ситуационного подхода состоит

знание методов профессионального управления доказавших свою эффективность; умение

предвидеть последствия применяемых методик и концепций

правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов

все перечисленное

применение способов действия, вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности

15. Правило — это

последовательность действий, которые следует предпринять в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению
гарантия выполнения конкретных действий конкретными способами в специфической единичной ситуации
конкретно сформулированный опыт прошлого
последовательность операций

16. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как «лидер»

способность определить место себя и принять корректирующие меры
умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
быть общительным
умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

17. Какова важнейшая функция управления

получение максимальной прибыли
создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия
минимизация налоговых платежей
завоевывание новых рынков сбыта

18. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений

степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы
степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя
уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат
уровень превышения своих полномочий

19. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является

бюджет
заключение аудиторской организации
баланс
финансовый отчет за прошедший период времени

20. Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху

работоспособность
прогнозирование человеческого поведения
лидерство
прогнозирование спроса на продукцию

Темы рефератов (презентаций)

При подготовке рефератов (презентации) необходимо использовать литературу и информацию представленную, в том числе и на иностранных языках.

1. Социально-культурные основы предпринимательства и управления.

2. Управленческие революции: сущность, содержание, историческое значение.
3. Формирование и развитие менеджмента в США.
4. Формирование и развитие менеджмента в Западной Европе.
5. Формирование и развитие менеджмента в Японии.
6. Формирование и развитие организационно- управленческой мысли в России.
7. Система управления современной организацией: общая характеристика.
8. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Основы стратегического планирования деятельности современной организации.
10. Основы тактического планирования деятельности современной организации.
11. Управленческие решения в системе современного менеджмента.
12. Содержательные теории мотивации: сравнительный анализ.
13. Процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ.
14. Особенности мотивации персонала российских предприятий (организаций).
15. Современные системы стимулирования и мотивации персонала.
16. Современные методы управления: сущность, содержание, основные достоинства и недостатки
17. Контроль и контроллинг в системе менеджмента.
18. Власть и партнерство в системе современного менеджмента.
19. Лидерство как организационно-управленческий феномен.
20. Формальные и неформальные отношения персонала

Оценка за контрольное задание рубежного контроля 2 этапа освоения компетенций формируется следующим образом:

Тест:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

Презентация /Реферат – оценивание производится по пятибалльной системе оценивания.

При написании рефератов (составлении презентации) студенту необходимо использовать, в том числе, источники на иностранном языке. Балл может быть снижен, при отсутствии в презентации (реферате) информации из данного типа источников.

6.3.3. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующего 3 этап формирования компетенций

Пример теста

1. Элементами системы менеджмента организации являются:
 - персонал
 - менеджеры
 - структурные подразделения
 - акционеры

все ответы верны

2. К факторам, характеризующим внутреннюю среду организации в SWOT – анализе, относятся:

возможности

сила

угрозы

слабость

3. Наибольшую свободу своим подчиненным предоставляет лидер, обладающий:

авторитарным стилем

демократическим стилем

либеральным стилем

ситуационным стилем

нет правильного ответа

4. Ситуационная модель Ф. Фидлера построена на принципе:

отношения лидера к НПП – наименее предпочтительному сотруднику

отношения лидера к НПП – наиболее предпочтительному сотруднику

отношения лидера к НПП – наиболее подчиняющемуся сотруднику

все ответы верны

5. Согласно модели лидерства И. Адизеса, стилю «Предприниматель» соответствует формула:

$rAei$

$raEi$

$raeI$

$Raei$

нет правильного ответа

6. Лидером, согласно И. Адизесу, можно назвать только такого руководителя, который:

успешно выполняет две или более функций, одной из которых обязательно должна быть «Интеграция»

успешно выполняет три или более функций, одной из которых обязательно должна быть «Предпринимательство»

успешно выполняет все функции

все ответы верны

7. Основными причинами, побуждающими людей вступать в неформальные отношения, являются:

потребность в общении;

симпатия;

самозащита;

стремление к взаимопомощи;

потребность в причастности;

все ответы верны;

8. Сильной считается организация, в которой:

сильные социальные и средние экономические связи;
сильные экономические и средние социальные связи;
сильные социальные и экономические связи;
слабые социальные и экономические связи;
нет правильного ответа;

9. Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – это:

коммерческая организация, учрежденная одним или несколькими лицами, уставный капитал которой разделен на доли определенных размеров, и участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества;
коммерческая организация, учрежденная одним или несколькими лицами, уставный капитал которой разделен на доли определенных размеров, и участники общества несут субсидиарную ответственность;
коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество;
нет правильного ответа;

10. Системообразующим фактором в организации является:

полезный результат (ожидаемый эффект);
подсистема управления;
производственная подсистема;
все ответы верны;

11. Неаддитивность как системное свойство заключается в том, что:

эффект от действия системы нельзя определять как алгебраическую сумму эффектов ее элементов;
любая система обладает особыми свойствами, не присущими ее подсистемам;
любая система способна возвращаться в заданное состояние после окончания какого-либо внешнего воздействия;
нет правильного ответа;

12. Аспект использования законов организации состоит в том, что:

практическое применение законов в управлении организации приводит к повышению эффективности ее работы;
практическое применение законов в управлении организации указывает на действие законов, т.е. механизм закономерных зависимостей;
практическое применение законов в управлении организации указывает на объективные, устойчивые и существенные зависимости, определяющие функционирование и развитие организации;
все ответы верны;

13. Организационная деятельность в самом общем случае предполагает:

обеспечение эффективного взаимодействия между исполнителями;
распределение задач между исполнителями;
обеспечение соблюдения трудового законодательства;
обеспечение технологической дисциплины;
все ответы верны;

14. Основными составляющими организационной культуры являются:

стиль управления;
интерес сотрудников к работе;
отношения в коллективе;
условия труда;
коммуникации между подразделениями;
все ответы верны;

15. Согласно Л.Грейнеру, жизненный цикл организации состоит из следующих стадий развития:

креативность;
директивное руководство;
делегирование;
координация;
сотрудничество;
все ответы верны;

16. Согласно И.Адизесу, стадии Расцвет жизненного цикла организации соответствует:

ориентация на результат, дополняемая видением перспективы;
ориентация на административную функцию, с замедлением достижения результата;
ориентация на результат, дополняемая стабильными и прогнозируемыми темпами роста;
все ответы верны;

17. Теория Е управления организационными изменениями М.Бира и Н.Нориа характеризуется:

повышением прибыли;
развитием организационных способностей;
использованием финансовых стимулов;
сочетанием различных стимулов;
планируемыми и программированными изменениями;
реакцией на появляющиеся возможности;
все ответы верны;

18. Современная российская модель управления:

демократическая
промежуточная между авторитарной и демократической
промежуточная между демократической и либеральной

авторитарная
нет правильного ответа

Оценка за контрольное задание рубежного контроля 3 этапа освоения компетенций формируется следующим образом:

Тест:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

6.3.4. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующего 4 этап формирования компетенций

Пример теста

1. Что называется «социотехническими системами»

люди, участвующие в процессе производства

компьютеры

станки с программным управлением

компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

2. Из перечисленных пунктов: 1. предоставляет руководству информацию, необходимую для планирования в будущем; 2. сравнение фактически полученных и требуемых результатов; 3. способствует мотивации персонала. К функциям заключительного контроля относится

1, 2

2, 3

только 1

1,2, 3

3. Тактика — это

долгосрочная стратегия

краткосрочная стратегия

среднесрочный план, результаты проявляются через 3-4 года

среднесрочный план, результаты проявляются через 1-2 года

4. Какова причина, по которой требуется проверка результата принятого решения

если решение хорошее, вы будете знать, что делать в аналогичной ситуации, если плохое – будете знать, что не следует делать

по точности реализации решения возможна оценка квалификации подчиненных

проверка надежности административной структуры

проверка надежности экспертной структуры

5. Целью контроля является

проверка выполнения плана

сбор статистических сведений

усиление зависимости подчиненных
обеспечение руководства информацией для корректировки плана

6. В чем заключается принцип единства управления

у любого служащего (работника) может только один руководитель полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек

число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано
ответственность за работу коллектива несет группа руководителей

7. Отличительной чертой формальной организации является

отсутствие единства в действиях ее членов

жесткое давление на ее членов

наличие должностных инструкций и предписаний

сознательная координация действий двух или более лиц

8. Процедура – это

последовательность действий, которые следует предпринимать в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению

последовательность конкретных действий, которые следует выполнять в единичной специфической ситуации

использование опыта прошлого

гарантированное выполнение конкретных действий

9. Каким образом влияние через страх можно использовать в отношении квалифицированных работников

запугивания снижением зарплаты

угрозой увольнения

угрозой понижения в должности

запугивая возможность ущемления самолюбия

10. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»

интенсификация мыслительного процесса

анализ нестандартных решений

выявление альтернатив

вовлечение всех участников в процесс принятия решений

Оценка за контрольное задание рубежного контроля 4 этапа освоения компетенций формируется следующим образом:

Тест:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

6.3.4. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности для проведения промежуточной аттестации

Пример вопросов для экзамена (1 семестр)

1. Понятие «менеджмент». Цели и задачи менеджмента. Субъект и объект менеджмента.
2. Исторические предпосылки зарождения менеджмента как науки.
3. Управленческая мысль в эпоху становления промышленного капитализма: этап раннего менеджмента.
4. Школы менеджмента
5. Основные культурные и институциональные различия моделей менеджмента Японии, США и Западной Европы.
6. Развитие менеджмента в России.
7. Особенности развития управленческой науки в советский период.
8. Сущность понятия «менеджер». Основные требования, предъявляемые к менеджеру организации.
9. Уровни менеджмента в организации: высший, средний, низший.
10. Сущность и классификация принципов и методов менеджмента
11. Классификация и конкретные инструменты административных методов в менеджменте.
12. Сущность экономических методов менеджмента: средства, инструменты и формы их проявления в деятельности организации.
13. Сущность, инструменты и формы проявления социально-психологических методов управления.
14. Общее понятие об эффективности менеджмента. Методы и показатели экономической и социальной эффективности в менеджменте.
15. Сущность, виды и методы прогнозирования.
16. Понятие цели и ее роль в менеджменте. Виды целей. Формирование и ранжирование целей. Принципы постановки и использования целей. Методы постановки целей
17. Сущность, особенности и типы внутрифирменного планирования. Задачи и принципы планирования в организации.
18. Процесс планирования в организации.
19. Понятие и процесс стратегического планирования.
20. Инструменты стратегического планирования.
21. Понятие и особенности организации как функции менеджмента.
22. Структура управления организацией и ее элементы.
23. Централизация и децентрализация полномочий: преимущества и недостатки. Делегирование полномочий: преимущества и недостатки.
24. Департаментализация и кооперация.
25. Масштаб управляемости и контроля. Иерархия организации.
26. Дифференциация и интеграция.
27. Традиционные (механистические или бюрократические) типы организационных структур: сущность, особенности и области применения.

28. Современные (адаптивные или органические) типы организационных структур: сущность, особенности и области применения.
29. Сущность и принципы функции мотивации. Виды и методы мотивации.
30. Процесс мотивации. Содержательные теории мотивации.
31. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, расширенная модель ожидания Л. Портера и Э. Лоулера.
32. Цель и формы координации как функции менеджмента.
33. Виды управленческого контроля.
34. Факторы, определяющие выбор в организации видов контроля, их объемов и сочетаний.
35. Понятие, принципы и критерии эффективного контроля.
36. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.
37. Коммуникационные каналы, Коммуникационные сети. Типы коммуникаций. Барьеры при коммуникациях и способы их преодоления (Р. Дафт).
38. Способы выстраивания коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.
39. Сущность понятия «управленческое решение». Виды управленческих решений.
40. Основные этапы процесса принятия и реализации управленческого решения.
41. Индивидуальные стили принятия решений. Типы групповых решений.
42. Принятие решений в условиях неопределенности и риска.
43. Решение профессиональных задач на основе знаний управленческой теории.

Пример вопросов для экзамена (2 семестр)

1. Самоменеджмент
2. Имидж руководителя
3. Личность и группа как объект управления
4. Сущность и понятие группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Характеристика групп и их эффективность. Стадии развития группы.
5. Социальное взаимодействие в команде. Преимущества и недостатки работы в командах.
6. Руководитель и его функции. Типы руководителей: ориентированные на себя и на организацию.
7. Источники власти в организации. Баланс власти руководителя и подчиненного.
8. Теории личностных качеств лидера.
9. Поведенческий подход к лидерству.
10. Концепции ситуационного лидерства.
11. Современные теории лидерства
12. Сущность понятия «организация». Организационно-правовые формы организаций. Классификация организаций по различным признакам.
13. Теория жизненного цикла организации по И. Адизесу.

14. Общая характеристика внешней среды организации: взаимосвязанность факторов, сложность, подвижность, неопределенность.
15. Системный подход к менеджменту (Ч. Барнард, Дж. П. Гетти, П. Друкер, Т. Парсонс, Н. Винер, У. Эшби).
16. Идеи уникальности и универсальности. Четырехшаговый процесс. Внутренние и внешние ситуационные переменные.
17. Понятие организационной структуры. Типология организационных структур. Функции организационных структур.
18. Понятие организационной культуры. Типология организационных культур. Функции организационных культур.
19. Влияние культуры на организационную эффективность: подходы к измерению. Соответствие культуры принятой стратегии. Развитие организационной культуры.

Примерная тематика курсовых работ

*При написании курсовой работы необходимо использовать литературу и информацию представленную, в том числе и на **иностраннных языках**.*

1. Системы разработки организационных целей: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
2. Системы планирования в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
3. Системы стимулирования в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
4. Системы контроля в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
5. Системы власти и политики в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
6. Системы делегирования полномочий в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
7. Системы принятия управленческих решений в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
8. Современные зарубежные управленческие парадигмы: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
9. Современные экономико-статистические методы менеджмента: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
10. Современные социально-психологические методы менеджмента: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)

11. Современные средства письменной коммуникации менеджера: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
12. Современные средства визуальной коммуникации менеджера: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
13. Современные средства устной коммуникации менеджера: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
14. Современные требования к личности менеджера: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
15. Современные модели организационного менеджмента: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
16. Современные креативные технологии менеджмента: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
17. Информационные системы в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
18. Управление отношениями в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
19. Стили руководства в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
20. Практические навыки менеджеров в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
21. Особенности российского менеджмента XXI века: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
22. Формальные группы в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
23. Неформальные группы в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
24. Организационные структуры современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
25. Организационные культуры современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)
26. Управление изменениями в современной организации: состояние, проблемы и направления совершенствования (на примере конкретной организации)

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности по дисциплине «Теория менеджмента» проводится с целью определения уровня освоения предмета, включает

– текущий контроль (осуществление контроля за всеми видами аудиторной и внеаудиторной деятельности студента с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины);

- рубежный контроль – оценка результатов освоения дисциплины, степени сформированности компетенций на каждом из этапов освоения учебной дисциплины.

– промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по учебной дисциплине в целом). Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится в форме экзамена в 1 семестра и экзамена и защиты курсовой работы во 2 семестре.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Тематическим планом предусмотрен рубежный контроль в виде контрольных заданий и промежуточная аттестация в виде экзамена в 1 семестре и экзамена и защиты курсовой работы во 2 семестре. К экзамену допускаются студенты, выполнившие все виды текущей аттестации – практические работы, задание для самостоятельной работы и контрольные опросы и защитившие курсовую работу.

Контрольная работа проводится в учебной аудитории. Контрольная работа может осуществляться в формате тестирования студентов и (или) решения задач. Студенты получают бланк заданий. Студенту сообщается время, отведенное на выполнение контрольной работы, способы допустимых исправлений и другая информация (ответы на возникающие вопросы со стороны студентов).

При выполнении контрольной работы студентам запрещается консультироваться с однокурсниками, использовать телефон, информацию на бумажных и других носителях. По окончании работы, выполняемой в самом бланке задания, студент подписывает работу и сдает ее преподавателю на проверку. Результаты работы, типичные ошибки разбираются на следующем занятии. Студентам сообщается оценка, которая заносится в соответствующую ведомость. Ведомость рубежного контроля предоставляется преподавателем в деканат соответствующего факультета.

Тест - является одним из основным средством формального контроля качества обучения. Тестированием называется метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить знания, умения студента характеризующих определенный этап формирования компетенций. Тесты построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

С помощью тестирования можно оценить уровень знаний студента о предметной области дисциплины и понимания основных ее положений и терминов, а так же умение и навыки студента применять полученные при освоении учебной дисциплины практические знания для решения конкретных задач.

Тесты для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих различные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы бывают следующих видов:

Закрытая форма является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов. Закрытую форму вопросов используют также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае формулируют условие задачи и все необходимые исходные данные,

а в ответах представляют несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Студент должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

Открытая форма. Вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), чертежа (схемы), графика, в которых пропущены существенные составляющие - слова, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Студент должен вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

Установление соответствия. Студенту предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие.

Установление последовательности предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов, фраз, дат и т.п.

Оценка результатов тестирования предполагает использование количественной шкалы оценивания

Презентация – это электронный документ, представляющий собой набор слайдов, предназначенный для визуальной демонстрации выполненной работы. Как правило, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, созданную для удобного восприятия информации. Структура презентации: титульный слайд, введение (план презентации), основная часть, заключение (выводы), список использованных источников. Слайд — логически автономная информационная структура, содержащая различные объекты, которые представляются на общем экране монитора.

Оценивается презентация по следующим критериям:

- самостоятельность работы над проектом;
- обоснование выбора темы и ее актуальность;
- практическая значимость работы;
- оригинальность решения проблемы;
- актуальность представленных в презентации материалов;
- глубина и широта знаний по проблеме;
- компетентность докладчика (ответы на вопросы);
- использование наглядности и технических средств.

Реферат - это работа, цель которой состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления, поиске и логической систематизации актуальной информации, которая представляет собой обзор по выбранной теме исследования, включающий обзор соответствующих литературных и других источников. Цель написания реферата – осмысленное систематическое изложение научной проблемы, темы, приобретение навыка «сжатия» информации содержащейся в одном или нескольких источниках, выделения в ней главного, а также освоение приемов работы с научной и учебной литературой, приобретение практики правильного оформления текстов научно-информационного характера. Требуется умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения

Критерии оценивания реферата: новизна и актуальность информации изложенной в реферате; систематизация материала, особая авторская позиция при сопоставлении различных точек зрения; классификация, обобщение, анализ и синтез одного или нескольких источников; круг, полнота использования литературных источников по проблеме.

Итоговое тестирование

Итоговое тестирование проводится в компьютерных классах Института. Тестовые задания размещены в электронной среде института, поэтому бланков тестовых заданий не требуется. Для выполнения теста студент входит в систему ЭСИ под собственным логином и паролем. Фиксация хода тестирования происходит автоматически и хранится в электронно-информационной образовательной среде института.

Тестовое задание – это педагогическое средство, отвечающее требованиям: краткость; соответствие цели; логическая форма высказывания; одинаковость правил оценки; одинаковость инструкции для всех испытуемых. Краткость заданий в тестовой форме обеспечивается тщательным подбором слов, символов, графиков, позволяющих минимумом средств добиваться максимума ясности смыслового содержания задания. Исключаются повторы, малопонятные, редко употребляемые, а также неизвестные учащимся символы, иностранные слова, затрудняющие восприятие смысла.

Логическое преимущество задания в тестовой форме заключается в возможности естественного превращения утверждения после ответа обучающегося в форму истинного или ложного высказывания. Правила оценки определяются заранее и абсолютно одинаково применяются ко всем испытуемым. Задания сформулированы таким образом, чтобы не возникали логические, психологические и иные препятствия для понимания смысла и для правильного выполнения задания.

Курсовая работа – это один из видов самостоятельной работы студента, представляющая собой научное исследование по конкретной теме в письменной форме. Цель написания курсовой работы – научить студента применять полученные знания на практике для решения конкретных задач. В ходе написания курсовой работы студент детально исследует один вопрос, связанный с изучаемыми предметами. Это является фундаментом для развития творческих навыков и помогает ознакомиться с основами научной работы. Курсовая работа затрагивает темы, связанные с будущей профессией студента.

Курсовая работа, как и все научные работы, включает в себя несколько взаимосвязанных частей: содержание, введение, основная часть, заключение, список литературы. При необходимости к этим пунктам добавляют раздел «Приложения», куда помещают иллюстрации, таблицы и диаграммы. Однако обычно эти элементы визуализации располагаются в тексте основных глав.

Курсовая работа защищается студентом в соответствии с расписанием учебных занятий.

Критерии оценки курсовой работы.

Оценка	Требования
отлично	1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны. 2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы. 3. Материал излагается грамотно, логично, последовательно. 4. Оформление отвечает требованиям написания

Оценка	Требования
	<p>курсовой работы.</p> <p>5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, адекватно ответить на поставленные вопросы.</p> <p>6. При подготовке работы проанализированы и использованы источники на русском и иностранных языках в требуемом или более объеме.</p>
хорошо	<p>1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.</p> <p>2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, однако умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщения и выводы вызывают у него затруднения.</p> <p>3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.</p> <p>4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.</p> <p>5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, однако затруднялся отвечать на поставленные вопросы.</p> <p>6. При подготовке работы проанализированы и использованы источники на русском и иностранных языках в требуемом объеме.</p>
удовлетворительно	<p>1. Исследование не содержит элементы новизны.</p> <p>2. Студент не в полной мере владеет теоретическим материалом по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы вызывают у него затруднения.</p> <p>3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.</p> <p>4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.</p> <p>5. Во время защиты студент затрудняется в представлении результатов исследования и ответах на поставленные вопросы.</p> <p>6. При подготовке работы проанализированы и использованы источники на русском и иностранных языках в объеме менее требуемого.</p>
неудовлетворительно	<p>Выполнено менее 50% требований к курсовой работе. Студент не допущен к защите.</p>

Экзамен - промежуточная аттестация (контроль по окончании изучения учебной дисциплины или ее части)

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с расписанием. Студенты допускаются к сдаче экзамена при условии прохождения всех контрольных рубежей.

Студенты заранее получают экзаменационные вопросы и задания.

Экзаменационный билет может включать в себя:

- три вопроса, из которых 2 вопроса - теоретические и 1 вопрос – задача или проблемная ситуация.
- 2 вопроса – оба из которых теоретические.

При оценке ответа обучающегося на вопрос билета преподаватель руководствуется следующими критериями:

- полнота и правильность ответа;
- степень осознанности, понимания изученного;
- правильность, способы и методы решения задачи или проблемной ситуации
- языковое оформление ответа.

Отметка **«отлично»** ставится, если обучающихся полно излагает изученный материал, обнаруживает понимание специфики вопроса, дает правильное определение основных понятий и категорий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно. Ответ не содержит фактические ошибки.

Оценка **«хорошо»** ставится за правильное и глубокое усвоение программного материала, однако в ответе допускаются неточности и незначительные ошибки, как в содержании, так и форме построения ответа.

Оценка **«удовлетворительно»** свидетельствует о том, что студент знает основные, существенные положения учебного материала, но не умеет их разъяснять, допускает отдельные ошибки и неточности в содержании знаний и форме построения ответа.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если студент обнаруживает незнание большей части материала, неверно отвечает на вопрос, даёт ответ, который содержательно не соотносится с поставленной задачей, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.

При проведении экзамена учитываются результаты выполнения контрольных заданий, для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций - результаты рубежного контроля.

Важнейшим условием успешной реализации перечисленных форм контроля является их комплексность и функциональность, предполагающая связь приобретаемых компетенций с конкретными видами и задачами профессиональной деятельности и социальной активности выпускника

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

Основная литература

1. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>
2. Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : [16+] / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева.

- Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – Кн. 1. – 661 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>
3. Люханова, С.В. Менеджмент организации : учебное пособие : [16+] / С.В. Люханова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 332 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562200>

Дополнительная литература

1. Ершова Н.А. Разработка управленческих решений в системе эффективного менеджмента: монография / Н.А. Ершова – М.: Изд-во Ин-та МИРБИС: Перо, 2015.- 240с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=445845&sr=1
2. Дорофеева, Л.И. Основы теории управления : учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 450 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426939>
3. Ким, С.А. Теория управления : учебник / С.А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 240 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение : [16+] / М.М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87с. : ил., табл. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435>

8. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1. Biblioclub.ru – университетская библиотечная система online
2. Window.edu.ru – единое окно доступа к образовательным ресурсам
3. <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml> - база данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент
4. <https://uisrussia.msu.ru/> - база данных и аналитических публикаций университетской информационной системы Россия
5. <http://www.aup.ru/> - бизнес-портал предназначен для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий. Основой портала является электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий.
6. <https://www.vedomosti.ru/rubrics/management> - интернет журнал «Ведомости» менеджмент
7. <https://www.wto.org/> - официальный сайт Всемирной торговой организации (*сайт на иностранном языке*)
8. <https://amr.ru/> - официальный сайт Ассоциации менеджеров России. Деятельность Ассоциации Менеджеров нацелена на профессиональное развитие сообщества

менеджеров, переход к социально ответственным стандартам ведения бизнеса, интеграцию в глобальную экономику.

9. <https://www.amanet.org/> - Американская ассоциация менеджеров (*сайт на иностранном языке*)
10. <https://rjm.spbu.ru/> - «Российский журнал менеджмента» — научный журнал в области менеджмента
11. <https://www.cfin.ru/about/> - «Корпоративный менеджмент» — интернет-проект для всех, кто развивается самостоятельно и развивает бизнес. Проект существует с 1998 года и содержит справочную и методическую информацию, аналитику и практические примеры по управлению компаниями, инвестициям, оценке, финансам.
12. <https://www.e-executive.ru/> - сообщество менеджеров: публикации профессионалов по вопросам менеджмента
13. <http://www.gd.ru/> – сайт журнала «Генеральный директор»
14. <http://www.mevriz.ru/> – сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»
15. <http://www.zhuk.net> – сайт журнала «Управление компанией»

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы студента. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение контрольных работ.

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы студента составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного). Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

- **План** – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.
- **Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.
- **План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.
- **Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.
- **Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.
- **Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию включает 2 этапа:

Первый этап – организационный;

Второй этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и

разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине «Теория менеджмента» предполагается использование сети Интернет, стандартных компьютерных программ Microsoft Windows. Использование специального программного обеспечения или справочных систем данной рабочей программой не предусматривается.

Лицензионное программное обеспечение:

1. Windows 10 Pro Professional (Договор: Tr000391618, срок действия с 20.02.2020 г. по 28.02.2023 г., Лицензия: V8732726);

2. Microsoft Office Professional Plus 2019 (Договор: Tr000391618, срок действия с 20.02.2020 г. по 28.02.2023 г., Лицензия: V8732726).

Свободно распространяемое программное обеспечение:

1. Браузер Google Chrome;
2. Браузер Yandex;
3. Adobe Reader - программа для просмотра, печати и комментирования документов в формате PDF.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Кабинет № 424 -учебное помещение № I-65, для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для проведения занятий лекционного типа аудитория оборудована набором демонстрационного оборудования и набором учебно-наглядных пособий в цифровом виде, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

Учебное помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения:

1. стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41
2. проекционный экран;
3. доска маркерная учебная;
4. столы - 36 шт.;
5. стулья – 71 шт.;
6. акустическая система;
7. блок управления проекционным оборудованием;
8. персональный компьютер преподавателя (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100) - 1 шт.

Компьютер подключен к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

Кабинет № 403 -учебное помещение № I-12, для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для проведения занятий лекционного типа аудитория оборудована набором демонстрационного оборудования и набором учебно-наглядных пособий в цифровом виде, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

Учебное помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения:

1. стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41
2. проекционный экран;
3. доска маркерная учебная;
4. столы - 14 шт.;
5. стулья – 28 шт.;
6. акустическая система;
7. блок управления проекционным оборудованием;
8. персональный компьютер преподавателя (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100) - 1 шт.
9. персональные компьютеры - 27 шт.

Все компьютеры подключены к сети «Интернет» и с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

Кабинет № 402- помещение № I-11, для самостоятельной работы.

Помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения:

- 1 стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41
2. проекционный экран;
3. доска маркерная учебная;
4. столы – 14 шт.;
5. стулья –28 шт.;
6. акустическая система;
7. блок управления проекционным оборудованием;
8. персональный компьютер преподавателя (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100) - 1 шт.
9. персональные компьютеры - 26 шт.

Все компьютеры подключены к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».