

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМИТ

_____ С.А. Баркалов

«_____» _____ 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины «История менеджмента»

Направление подготовки— (38.03.02) —«Менеджмент»

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года/5 лет

Форма обучения очно-заочная

Авторы программы: Строганова Я.С. (ст.препод.)

Программа обсуждена на заседании кафедры Управления строительством

«___» _____ 2015 года Протокол № _____

Зав. кафедрой _____ Баркалов С.А.

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Дать студентам представление об истории современного менеджмента, возможностях использования исторического опыта и его методов для решения задач педагогической и управленческой деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- познакомить студентов с главными идеями, концепциями и основными понятиями менеджмента;
- функциями и методами управленческой деятельности;
- этическими и культурологическими аспектами менеджмента;
- развить аналитические способности студентов по принятию управленческих решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «История менеджмента» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана.

Изучение дисциплины «История менеджмента» требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсам:

Всемирная история, отечественная история, обществознание.

Дисциплина «История менеджмента» является предшествующей для:
«Оптимизационные задачи в менеджменте», «Теория массового обслуживания в менеджменте», «Теория менеджмента».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины «История менеджмента» направлен на формирование следующих компетенций:

Общекультурных:

- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1),
- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3),
- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4),
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5),

- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10),
- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12),
- способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13),
- способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20),
- владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21).

Профессиональных:

- знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1),
- знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25),
- способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основные этапы развития менеджмента как науки и профессии;
- принципы развития и закономерности управленческого функционирования организации;
- закономерности и этапы исторического процесса основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории;
- виды управленческих решений и методы их принятия.

Уметь:

- применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;
- ориентироваться в мировом историческом процессе;
- анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;
- применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня профессиональной компетентности.

Владеть:

- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;
- навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении на иностранном языке;
- навыками извлечения необходимой информации из истории менеджмента.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «История менеджмента» составляет 3 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1			
Аудиторные занятия (всего)	36/10	36/10			
В том числе:					
Лекции	18/4	18/4			
Практические занятия (ПЗ)	18/6	18/6			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
Самостоятельная работа (всего)	36/89	36/89			
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-			
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (<u>экзамен</u>)	36/9	36/9			
Общая трудоемкость час зач. ед.	72/108	72/10 8			
	3/3	3 /3			

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование модуля дисциплины	Содержание модуля
1	Природа управления и исторические тенденции его развития.	Потребность в управлении как сознательном воздействии для достижения целей. Парадигмы управления. Выделение управления в отдельную область деятельности. Содержание управленческой деятельности. Выделение управления в отдельную область знаний. Понятия «управление» и «менеджмент». Концепция менеджмента.

2	Условия и факторы возникновения и развития менеджмента организации.	Роль научно-технического прогресса в становлении и развитии менеджмента. Предпосылки возникновения менеджмента в США. Влияние разделения и специализации труда на совершенствование менеджмента. Формирование концепции эффективного менеджмента.
3	Этапы и школы в истории менеджмента.	Характеристика древнего и индустриального периодов в истории менеджмента. Характеристика периода систематизации.
4	Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др.	Основные направления развития менеджмента США в 70–90-е годы XX в. Отношение управленческого персонала к рабочим. Требования к менеджеру. Организация и стиль управления. Способы вовлечения работников в процесс производства. Управление мотивацией труда. Создание корпоративной культуры. Сущность теории «7S» (Т. Питерс и Р. Уотмен, Р. Паскаль и Э. Атос), составляющие этой теории. Достоинства и недостатки этой теории. Идеи теории «Z» (У. Оучи). Теория «хаоса» (Д. Глик), ее основные положения. Интеграция новых подходов к менеджменту. Перспективы развития американского менеджмента. Особенности и основные черты японского менеджмента, принципы уникальности, характерные черты кайрацу. Своеобразие системы канбан. Комплексное управление качеством. Кружки качества, способы организации контроля за качеством труда. Деятельность великих японских менеджеров. Специфика западноевропейской модели менеджмента.
5	Развитие управления в России	Развитие системы управления хозяйственной жизнью в России XVII в. Роль А.Л. Ордин-Нащокина в развитии

		экономической политики и системы государственного управления. Идеи меркантилизма в работах И. Посошкова. Идеи управления в работах М.М. Сперанского. Промышленный переворот в России XIX века. Вклад в развитие научного управления С.Ю. Витте («Принципы железнодорожных тарифов по перевозке угля», «Самодержавие и земство»). Денежная реформа С.Ю. Витте. Деятельность П.А. Столыпина. Характеристика разработанного ими проекта реформирования государственных органов управления. Значение идей П.А. Столыпина для становления управления в России. Актуальность нововведений П.А. Столыпина. Развитие менеджмента в России XX века Социально-экономическая ситуация в России начала XX века. Научная организация труда (НОТ), разные трактовки данного понятия тейлористами (Н. Гредескул, И. Каннегисер и др.), «платформой 17-ти» (И. Бурдянский, П. Керженцев, М. Рудаков и др.), «группой 4-х» (А. Гастев). Идеи системного подхода в работах А.А. Богданова (Малиновского) («Всеобщая организационная наука»). Цели и задачи тектологии. Значение теории А.А. Богданова для развития методологии системного подхода. Совершенствование теории и практики организации труда А.К. Гастевым. Сущность концепции «трудовые установки» («Как надо работать»). Вклад А.К. Гастева в разработку общей теории систем. Признание работ А.К. Гастева в США, Англии и Франции. Роль в развитии научной организации труда и управления О.А. Ерманского. Основные положения его работ («Научная организация труда и система Тейлора»).
--	--	--

		Сущность принципа оптимизма. Исследование социальных аспектов управления в деятельности Н.А. Витке. Отражение идей Н.А. Витке в теориях Э. Мейо, Ф. Ретлисбергера. Вторая Всероссийская конференция НОТ (1924 г.), утверждение доминирования прикладных исследований над теоретико-методологическими. Своеобразие системы управления производством в 30-е годы. Научная и практическая работа в области организации и управления производством в послевоенный период. Мероприятия по совершенствованию форм и методов хозяйствования во второй половине 50-х – начале 60-х годов. Роль кибернетики в развитии теории управления производством. Вклад в разработку экономико-математических методов академика Л.В. Канторовича («Математические методы организации и планирования производства», «Экономический расчет наилучшего использования ресурсов»). Характеристика управления экономикой в 70–80-е годы. Теория и практика управления в России в 1990-е годы. Своеобразие российского менеджмента, его концепция.
6	Перспективы менеджмента: возможное и вероятное.	Развитие сфер использования менеджмента. Эволюция интеграционных процессов менеджмента. Интеграция, деинтеграция и квантификация процессов менеджмента. Управление процессами интеграции.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин					
		1	2	3	4	5	6
1.	<u>«Оптимизационные задачи в менеджменте»</u> ,	+	+	+	-	-	+
2.	<u>«Теория менеджмента»</u>	+	+	+	+	+	+
3.	<u>«Теория массового обслуживания в менеджменте»</u>	+	+	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование модуля дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Все-го час.
1.	Природа управления и исторические тенденции его развития.	2/2	2/1	-	6/16	10/19
2.	Условия и факторы возникновения и развития менеджмента организации.	4/-	4/1	-	6/16	14/17
3.	Этапы и школы в истории менеджмента.	2/2	2/1	-	6/16	10/16
4.	Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др.	4/-	4/1	-	6/16	14/16
5.	Развитие управления в России	4/-	4/1	-	6/18	14/19
6.	Перспективы менеджмента: возможное и вероятное.	2/-	2/1	-	6/7	10/8

6. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	№ модуля дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо- емкость (час)
----------	------------------------	-------------------------------	----------------------------

1.	1.	1. Человеческая деятельность, ее виды. Сущность понятия «управление». Виды управления. 2. Воздействие и его виды. 3. Среда управления, средства управления и действия управления. Критерии сложности и профессионализм управления. 4. Сущность менеджмента. Менеджмент и управление. 5. Концепция менеджмента.	2/1
2.	2.	1. Роль научно-технического прогресса в становлении и развитии менеджмента. 2. Предпосылки возникновения менеджмента в США. 3. Влияние разделения и специализации труда на совершенствование менеджмента. 4. Формирование концепции эффективного менеджмента. 5. Предыстория формирования российской науки и практики управления производством. 6. Научная организация труда и становление научного управления социалистическим производством.	4/1
3.	3.	1. Деятельность по интенсификации труда Ф. Тейлора. 2. «Ленточные» графики Г. Гантта и их использование. 3. Теория и практика Ф. и Л. Гилбретов. 4. Анализ работы Г. Эмерсона. «Двенадцать принципов производительности». 5. Принципы управления А. Файоля. 6. Вклад М. Вебера в развитие управленческой мысли. 7. Хотторнский эксперимент Э. Мэйо, его этапы. 8. Вклад в развитие школы человеческих отношений М.П. Фоллет. 9. Характеристика идей школы поведенческих наук (Д. МакГрегор, Р. Лайкерт). 10. Основные направления деятельности школы науки управления. 11. У. Черчмен – создатель метода исследования операций и современного	2/1

		системного подхода.	
4.	4.	1. Американская модель менеджмента. 2. Японская модель менеджмента. Реализация ее на примере отдельных фирм. 3. Классики японского менеджмента (Тойода, Якокка, Фукудзава и др.) 4. Западногерманская модель: имидж немецкого менеджера. 5. Шведская модель социализма. 6. Менеджмент в странах Латинской Америки.	4/1
5.	5.	1. НЭП, особенности государственного менеджмента. 2. Тектология А. Богданова. 3. Идеи теории А.К. Гастева. 4. Принцип оптимума О.А. Ерманского. 5. Международное значение идей Н.А. Витке. 6. Своеобразие системы управления производством в 30-е годы. 7. Роль кибернетики в развитии теории управления производством. 8. Характеристика управления экономикой в 70-е – 80-е годы. 9. Теория и практика управления в России в 90-е годы XX в. 10. Концепция современного российского менеджмента.	4/1
6.	6.	1. Сущность теории 7S. Достоинства и недостатки этой теории. 2. Теория Z, ее реализация. 3. Теория Y и использование ее на практике. 4. Интеграция новых подходов к менеджменту. 5. Перспективы развития менеджмента.	2/1

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

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

№	Компетенция	Форма контроля	семестр
----------	--------------------	-----------------------	----------------

п/п			
1.	знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1),	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
2.	способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
3.	умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
4.	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
5.	стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
6.	осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
7.	способностью анализировать социально значимые проблемы	Устный опрос (УО)	1/1

	и процессы (ОК-13)	Тестирование (Т) Экзамен(Э)	
8.	способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
9.	владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
10.	знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
11.	знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1
12.	способностью к экономическому образу мышления (ПК-26)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	1/1

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор	Показатель оценивания	Форма контроля		
		УО	Т	Э

компете нции				
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	+	+	+
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)	+	+	+
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5),	+	+	+

	- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).			
--	--	--	--	--

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- знанием базовых ценностей и мировой культуры	отлично	Полное или

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)		частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т и УО на оценки «отлично».
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, УО на оценки «хорошо».
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные Т, УО

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	(ПК-25)		
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т, УО
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т, УО
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В первом семестре результат промежуточного контроля (экзамен) оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т и УО на оценки «отлично».
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	хорошо	1. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. 2. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью	удовлетворительно	Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнено.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)		
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	мышления (ПК-26).		
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	неудовлетворительно	Студент демонстрирует небольшое понимание вопросов. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		
Знает	- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), - знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1), - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	не аттестован	1.Студент демонстрирует непонимание вопросов. 2. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.
Умеет	- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4), - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12)		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Владеет	- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5), - стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), - способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20), - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21). - способностью к экономическому образу мышления (ПК-26).		

7.3. Примерный перечень оценочных средств

7.3.1 Темы рефератов

1. Хотторнские эксперименты Э. Мэйо
2. Концепция производственной демократии Дж. Коула и А. Горца
3. Развитие теории менеджмента в 1950-1970-е годы
4. Концепция «научной дисциплины менеджмента» П. Друкера

5. Концепция «управления по целям» П. Друкер
6. Сравнительные исследования У. Оучи. Фирма типа Z
7. Исследования «лучших компаний» Питерса-Уотермена. Концепция 7 «С»
8. Концепция “теории бизнеса” П. Друкера
9. Концепция SWOT-анализа
10. Концепция пяти сил отраслевой конкуренции М. Портера
11. Анализ отраслевой среды с помощью метода пяти сил конкуренции М. Портера
12. Типология организационных структур: сравнение механизмов управления
13. Аутсорсинг и Сетевые межфирменные структуры: принципы построения и примеры
14. Формализация организационной структуры по Г. Минцбергу
15. Роль менеджера по Г. Минцбергу
16. Модели разработки стратегии по Г. Минцбергу
17. Эволюция организационных структур. Особенности проектирования организации в российских компаниях
18. Алмазная модель внутрифирменного управления Хаммера-Чампи
19. Концепция жизненного цикла организации Л. Грейнера
20. Эволюция теорий лидерства
21. Теории Д. МакГрегора и Ф. Лайкерта
22. Ситуационные подходы к изучению лидерства
23. Сравнительная характеристика моделей лидерства Ф. Фидлера, П. Херсли и К. Бланшара
24. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера
25. Содержательные теории мотивации: основные идеи и авторы
26. Теория мотивации А. Маслоу и двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга
27. Процессуальные теории мотивации
28. Теория мотивации В. Врума и С. Адамса
29. Модель мотивации Портера-Лоулера и практические аспекты ее применения

7.3.2 Задания для тестирования

1. По мнению Д. Макгрегора, основным принципом управления, вытекающим из теории «Y», является принцип, в соответствии с которым:
 - а) управление и контроль должны осуществляться авторитетом;
 - б) управление и контроль должны осуществляться на основе интеграции интересов;
 - в) управление и контроль должны осуществляться при помощи формальной структуры;

г) управление и контроль должны осуществляться при помощи неформальной структуры;

2. При исследовании научной организации труда и управления А. Гастевосновное внимание уделял:

- а) вопросам организации работы всего цеха и предприятия;
- б) вопросам организации отдельного рабочего места;
- в) вопросам организации формальной структуры предприятия;
- г) вопросам организации неформальной структуры предприятия;

3. Основной областью интересов А. К. Гастева не являлось исследование:

- а) трудовых движений в производственных процессах;
- б) методов рационального производственного обучения;
- в) влияния формы оплаты труд на производительность рабочих;
- г) методов активизации возможностей работников;

4. Концепция «производственной трактовки» управления, разработанная Е. Ф. Розмирович, М. П. Рудаковым, Э. К. Дрезеном др. предполагала: А) как производственный, так и управленческий процесс состоят из одних и тех же элементов; Б) как производственный, так и управленческий аппарат основываются на одних и тех же принципах:

- а) верно только утверждение А);
- б) верно только утверждение Б);
- в) оба утверждения верны;
- г) оба утверждения не верны;

5. По мнению сторонников социальной школы управления в России смысл управленческой деятельности состоит:

- а) в организации и направлении человеческой энергии к определенной цели;
- б) в создании системы управления вещами;
- в) в создании системы управления людьми;
- г) в организации системы социального обеспечения;

6. Что из перечисленного представители социального подхода не относили к функциям руководителя:

- а) умение спаять всех членов коллектива единым и общим стремлением к достижению поставленных целей;
- б) организацию системы социального обеспечения;
- в) убеждение всех сотрудников в важности и необходимости выполняемой ими работы;
- г) согласование деятельности всех структурных подразделений;

7. Достижением российской управленческой мысли 1920-х гг. является:

а) формирование благоприятной социально-психологической атмосферы в производственных коллективах;

б) разработка комплексного подхода к анализу проблем менеджмента;

в) познание и овладение человеческими отношениями, возникающими в трудовом процессе;

г) разработка теории организации работы всего как на уровне цеха и предприятия, так и на уровне отдельного рабочего места;

8. *В работах Ф. Дунаевского на несколько десятилетий раньше, чем на Западе:*

а) была разработана система социального обеспечения на предприятии;

б) подчеркивалась важность аккумуляции и научного обоснования удачных образцов решений;

в) ставились проблемы использования системного и ситуационного подхода;

г) формировалась система создания особой корпоративной культуры на предприятии;

9. *Под «административной емкостью» понимается:*

а) количество людей, одновременно работающих на предприятии;

б) количество уровней управленческой иерархии;

в) способность непосредственно руководить определенным количеством лиц;

г) степень одаренности руководителя и его умение четко формулировать цели предприятия;

10. *По мнению Ф. Дунаевского, разрешение проблемы промежуточного звена предполагает: А) построение промежуточного звена какого-то нового типа; Б) уменьшение до последней степени самой нужды в промежуточном звене:*

а) верно только утверждение А);

б) верно только утверждение Б);

в) оба утверждения верны;

г) оба утверждения не верны;

11. *К основным проблемам концепции «организация производства», разработанной сотрудниками ЦИО Б. Я. Каценбогеном, К. Я. Корнгицким, Н. А. Левинсоном и др. не относились:*

а) проблемы организации труда;

б) проблемы организации промежуточного управленческого звена;

в) проблемы организации управления производством;

г) проблемы организации кооперации средств производства;

12. *Новым постулатом в «организационно-производственной» трактовке управления было:*

- а) указание на зависимость организационно-управленческой сферы от объективных законов развития общества;
- б) указание на зависимость организационно-управленческой сферы от психологии руководителя и коллектива;
- в) указание на зависимость организационно-управленческой сферы от объективных законов экономики;
- г) указание на зависимость организационно-управленческой сферы от существующей материально-технической базы;

13. *Особенностями развития управленческой науки в 1930-1950 гг. не является:*

- а) переход от межотраслевого к отраслевому характеру исследований;
- б) усиление прикладного, а не общетеоретического аспекта исследований;
- в) утверждение централизованной системы управления, не нуждавшейся в специальной науке о менеджменте;
- г) указание на зависимость организационно-управленческой сферы от объективных законов развития общества;

14. *Кризис советской управленческой мысли был преодолен:*

- а) в конце 1950-х - начале 1960-х гг. с началом хрущевской «оттепели»;
- б) во второй половине 1960 - начале 1970 гг. в связи с проведением косыгинских реформ;
- в) в первой половине 1980-х гг. после прихода к власти М. С. Горбачева;
- г) в начале 1990-х гг. в связи с проведением рыночных преобразований;

15. *Создателем линейного программирования как универсального метода, планирования и ценообразования является:*

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Богданов;
- в) В. Немчинов;
- г) Л. Канторович;

16. *По мнению представителей классической школы, определяющим мотивом любой трудовой деятельности является:*

- а) стремление творчески реализовать себя;
- б) стремление заработать;
- в) стремление к достижению поставленной цели;
- г) стремление к независимости от природы;

17. *Первая работа Тейлора была посвящена:*

- а) проблеме научной организации труда;
- б) вопросам построения управленческой иерархии;
- в) вопросам оплаты труда;
- г) проблеме морально-психологического климата в коллективе;

18. При разработке нового научного подхода к управлению, Ф. Тейлор в своих

работах он исходил из того, что рабочие:

- а) по своей природе ближе к типу «Х»;
- б) по своей природе ближе к типу «Y»;
- в) стремятся к коллективной организации труда;
- г) при желании могут выполнять любую предлагаемую работу;

19. В теории и практике менеджмента Ф. Тейлор заложил основу:

- а) организационно-технологического подхода;
- б) бихевиористского подхода;
- в) организационно-производственного подхода;
- г) производственно-административного подхода;

20. Что из перечисленного не относится к научным принципам управления,

разработанным Ф. Тейлором:

а) замена индивидуальных мнений рабочих научно разработанными стандартами трудовых операций, установление письменных регламентов организации труда на каждом рабочем месте, для каждого отдельного элемента любой отрасли производства всегда существует один метод и один способ, который лучше и быстрее всех остальных;

б) установление почти равномерного распределения труда и ответственности за производительность между администрацией предприятия и рабочими;

в) сотрудничество администрации и работников в направлении достижения соответствия всех остальных отраслей производства научным принципам, которые ранее были ею выработаны;

г) отбор работников на основе научных критериев, но без учета их способностей и возможностей, которые можно развить при помощи постоянного обучения и развития каждого отдельного рабочего в соответствии с разработанными нормами;

21. Отличием административной школы от школы научного управления является:

а) анализ рациональной организации труда отдельного рабочего и повышение эффективности производства;

б) анализ движений рабочих с помощью специальных инструментов, например, микрохронометра и кинокамеры;

в) разработка подхода к совершенствованию управления организацией в целом;

г) разработка социально-этичного подхода к управлению;

22. Недостатком классической школы является:

а) акцентирование внимания на организационной структуре и процедуре менеджмента при игнорировании роли человеческого фактора;

б) гипертрофированное внимание к роли человеческого фактора и отношений внутри коллектива при игнорировании организационно-технической стороны управления;

в) анализ рациональной организации труда отдельного рабочего и повышение эффективности производства;

г) установление почти равномерного распределения труда и ответственности за производительность между администрацией предприятия и рабочими;

23. *Возникновение школы человеческих отношений относится:*

а) к 80-90-м гг. XIX века;

б) к 20-30-е гг. XX века;

в) к 40-50-м гг. XX века;

г) к 70-80-м гг. XX века;

24. *Основной характеристикой школы человеческих отношений является:*

а) установление почти равномерного распределения труда и ответственности за производительность между администрацией предприятия и рабочими;

б) усиление прикладного, а не общетеоретического аспекта исследований;

в) внимание к управлению отношениями между людьми;

г) разработка концепции «экономического человека»;

25. *Кто из перечисленных экономистов не является представителем классической школы управления:*

а) Ф. Тейлор;

б) А. Файоль;

в) Ч. Барнард;

г) Л. Урвик;

26. *Представители бихевиористской науки рассматривают менеджмент как:*

а) процесс обеспечения удовлетворения желаний заказчика за счет своевременного изготовления или поставки требуемых товаров;

б) феномен организованной деятельности;

в) процесс взаимодействия людей;

г) процесс создания духа единства и совместных действий, развития бригадной формы работы;

27. *Кого из перечисленных экономистов нельзя отнести к родоначальникам школы человеческих отношений:*

а) Э. Мэйо;

б) Г. Мюнстерберга;

в) М. Фоллет;

г) А. Маслоу;

28. По мнению Г. Мюнстерберга, научные методы организации производства:

- а) противоречат основным постулатам школы человеческих отношений;
- б) необходимо совмещать с удовлетворением духовных потребностей;
- в) устарели в условиях автоматизации производства во второй половине XX века;

г) необходимо совершенствовать по мере развития новых технологий;

29. По мнению Г. Мюнстерберга промышленная психология и научный менеджмент основываются на одинаковом принципе:

- а) личное «я» может проявляться только через групповое «я»;
- б) беспристрастность и психолога, и руководителя к политическим и этическим аспектам своего труда;
- в) чрезмерным давлением на рабочего невозможно достичь высокой эффективности;
- г) человек не может иметь независимых от коллектива или общества прав;

30. По мнению М. Фоллет, успех организации базируется:

- а) на относительном балансе сил в организации;
- б) на признании общности интересов всех участников производства;
- в) на использовании принципов научного менеджмента;
- г) на усилении внимания к роли человеческого фактора и отношений внутри коллектива, даже при игнорировании организационно-технической стороны управления;

31. По мнению М. Фоллет, единственно приемлемым способом разрешения конфликта является:

- а) добровольное подчинение одной из сторон;
- б) борьба и победа одной из сторон;
- в) компромисс между сторонами;
- г) интеграция интересов сторон;

32. М. Фоллет создала «новую философию» организации, в соответствии с которой:

- а) индивидуумы думают, чувствуют и действуют независимо друг от друга;
- б) только в группе раскрывается потенциал человека и его природа;
- в) человек может иметь независимые от общества права, но не может действовать против воли общества;
- г) в современной политической теории есть место демократии, построенной на правах личности;

7.3.3. Вопросы для зачета

Учебным планом не предусмотрено.

7.3.4. Вопросы для экзамена

1. Основные категории курса «История менеджмента». Цели, задачи курса.
2. Пять управленческих революций.
3. Характеристика основных периодов в развитии менеджмента.
4. Древний период в развитии менеджмента.
5. Характеристика индустриального периода.
6. Значение идей Р. Оуэна для развития менеджмента.
7. Теория научного управления Ф. Тейлора.
8. Экспериментальные работы Ф. и Л. Гилбретов, сущность их теорий. Значение их работ для развития менеджмента.
9. Представления об управлении Г. Гангта. Характеристика линейных графиков Г. Гангта.
10. Теория Г. Эмерсона.
11. Основные положения фордизма. Значение достижений Г. Форда для менеджмента.
12. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо, их суть и выводы.
13. Взгляды на менеджмент М.П. Фоллет, ее теория.
14. Взгляды на управление М. Вебера.
15. Теория А. Файоля.
16. Школа науки управления. Основные идеи (Д. Форрестер, У. Черчмен и др.).
17. Характеристика классической (административной) школы и ее роль в развитии менеджмента. Основные теоретики школы (Л. Гьюлик, Л. Урвик – на выбор).
18. Системный подход и идеи Л. Берталанфи.
19. Теория мотивации А. Маслоу.
20. Теория Х и Y Д. Мак Грегора.
21. Отличие американского менеджмента от японского.
22. Развитие системы управления хозяйственной жизнью в России до XIX

- века (И. Посошков, В. Татищев – на выбор).
23. Управленческие идеи в России во второй половине XIX в.
24. Взгляды и проекты реформ М. Сперанского.
25. Идеи С.Ю. Витте.
26. Основные направления реформ П.А. Столыпина, их роль в развитии управленческой мысли.
27. Взгляды на экономику России М.В. Ломоносова.
28. НЭП, особенности государственного менеджмента.
29. Теория А. Гастева.
30. Идеи экономических методов управления (теории С. Струмилина, В. Немчинова, Л. Канторовича – на выбор).
31. Западноевропейская модель менеджмента.
32. Система «канбан» и «кружки качества».

7.3.5. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Природа управления и исторические тенденции его развития.	ОК-1, 3, 4, 5, 10, 12, 13, 20, 21 ПК-1, 25, 26	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
2.	Условия и факторы возникновения и развития менеджмента организации.	ОК-1, 3, 4, 5, 10, 12, 13, 20, 21 ПК-1, 25, 26	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)

3.	Этапы и школы в истории менеджмента.	ОК-1, 3, 4, 5, 10, 12, 13, 20, 21 ПК-1, 25, 26	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
4.	Разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др.	ОК-1, 3, 4, 5, 10, 12, 13, 20, 21 ПК-1, 25, 26	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
5.	Развитие управления в России	ОК-1, 3, 4, 5, 10, 12, 13, 20, 21 ПК-1, 25, 26	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
6.	Перспективы менеджмента: возможное и вероятное.	ОК-1, 3, 4, 5, 10, 12, 13, 20, 21 ПК-1, 25, 26	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)

7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

В первом семестре результаты промежуточного контроля знаний (экзамен) оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Зачет может проводиться путем организации специального опроса, проводимого в устной и (или) письменной форме.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины

Критерии оценки: Экзамен проводится по билетам, включающим 2 вопроса.

Время на выполнение: 30 минут

8. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Не предусмотрено.

9. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

Не предусмотрено.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная литература:

- 1 **Тебекин, А. В., Касаев, Б. С.**
Менеджмент организации:электрон. учебник : рек. МО РФ. - М. : Кнорус, 2010 -1 электрон. опт. диск
- 2 **Косьмин, Анатолий Данилович, Свинтицкий, Николай Викторович, Косьмина, Елена Анатольевна**
Менеджмент :учебник : рек. ФИРО. - М. : Академия, 2011 -204 с.

10.2Дополнительная литература:

- 1 **Веснин Владимир Рафаилович**
Менеджмент в вопросах и ответах:учебное пособие. - Москва : Проспект, 2013 -173, [1] с.
- 2 **Веснин Владимир Рафаилович**
Основы менеджмента:учебник. - Москва : Проспект, 2013 -306 с.
Балашов А. П.
Основы менеджмента:учебное пособие : допущено Учебно-методическим объединением. - Москва : Вузовский учебник, 2012 -287, [1] с.

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Полное библиографическое описание издания	Вид занятий	Количество имеющихся экземпляров	Коэфф. обеспеченности (экз/чел.)
Тебекин, А. В., Касаев, Б. С.	лекционные	10	

Полное библиографическое описание издания	Вид занятий	Количество имеющихся экземпляров	Коэфф. обеспеченности (экз/чел.)
Менеджмент организации:электрон. учебник : рек. МО РФ. - М. : Кнорус, 2010 -1 электрон. опт. диск			
Косьмин, Анатолий Данилович, Свинтицкий, Николай Викторович, Косьмина, Елена Анатольевна Менеджмент :учебник : рек. ФИРО. - М. : Академия, 2011 -204 с.	лекционные	10	
Веснин Владимир Рафаилович Менеджмент в вопросах и ответах:учебное пособие. - Москва : Проспект, 2013 -173, [1] с.	лекционные	1	
Веснин Владимир Рафаилович Основы менеджмента:учебник. - Москва : Проспект, 2013 -306 с.	лекционные	2	
Балашов А. П. Основы менеджмента:учебное пособие : допущено Учебно-методическим объединением. - Москва : Вузовский учебник, 2012 -287, [1] с.	лекционные	5	

11.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ВКЛЮЧАЕТ

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Компьютерный класс.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично,

	последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, подготовка и изложение рефератов, решение тестов.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу.

СОГЛАСОВАНИЕ С ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРОЙ

Протокол согласования со смежными дисциплинами специальности по соответствующим разделам и темам, включая согласование с выпускающей кафедрой.

Согласований не требуется.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по направлению подготовки квалификация (38.03.02) – "Менеджмент"(степень) «бакалавр».

Руководитель основной

образовательной программы

Директор ИЭМИТ

д-р тех. наук, проф. _____ С.А. Баркалов

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией факультета экономики, менеджмента и информационных технологий.

« » _____ 2015 г. протокол №

Председатель д-р техн. наук, проф. _____ П.Н. Курочка