

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики,
менеджмента и информационных технологий
С.А. Баркалов
«7» сентября 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ»

Направление подготовки бакалавра 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль Нет

Квалификация выпускника Бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения очная

Автор программы: Киреева Е.А., ст.преп. кафедры управления строительством.

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

«31» августа 2015 года, Протокол № 1.

Зав. кафедрой д.т.н., проф. С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью дисциплины «Основы теории управления» является ознакомление студентов с моделями поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

1.2. Задачами дисциплины «Основы теории управления»:

- знакомство студентов с развитием эффективного менеджмента;
- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы;
- виды корпоративных культур;
- типы современных российских корпоративных культур.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Основы теории управления» относится к базовой части БЗ.Б.1 профессионального цикла.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимым для изучения данной дисциплины. Изучение дисциплины «Основы теории управления» требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсам:

История менеджмента: основы менеджмента; система принципов, методов и технологий управления.

Социологии: изучение общественной жизни человека, изучение групп и обществ; анализ структуры социальных отношений в том виде, в каком они складываются в ходе социального взаимодействия.

Дисциплина является необходимой для изучения дисциплин: «Мотивации и стимулирование трудовой деятельности», «Конфликтология», «Основы управления персоналом», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Процесс изучения дисциплины «Основы теории управления» направлен на формирование следующих компетенций:

- общекультурные (ОК):

- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)
- учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21)

- профессиональные компетенции:

- способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11)
- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57)
- способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)
- способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65)

- умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)

Уметь:

- эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11)
- целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)

Владеть:

- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)
- учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21)
- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57)
- способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65)
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Основы теории управления» составляет 17 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1	2	3	4
Аудиторные занятия (всего)	288	72	72	72	72
Лекции	144	36	36	36	36
Практические занятия (ПЗ)	144	36	36	36	36
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	225	36	90	54	45
В том числе:					
Курсовой проект					
Контрольная работа					
Вид промежуточной		Зачет	Экзамен	Экзамен	Экзамен

аттестации (зачет, экзамен)	99		36	36	27
Общая трудоемкость					
час	612	108	198	162	144
зач.ед	17	3	5,5	4,5	4

5.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1.Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О МЕНЕДЖМЕНТЕ	1.1.Основы менеджмента 1.1.1. Определения основных понятий менеджмента 1.1.2. Развитие представлений о менеджменте 1.1.3. Структура современного менеджмента 1.2.Основные функции менеджмента 1.2.1. Основные функции управления по Анри Файоллю 1.2.2. Прогнозирование 1.2.3. Планирование 1.2.4. Создание организационных структур как функция менеджмента 1.2.5. Руководство 1.2.6. Координация 1.2.7. Контроль 1.2.8. Современный этап - контроллинг 1.3.Основы теории управления 1.3.1. Основные понятия теории управления 1.3.2. Многокритериальность реальных задач управления 1.3.3. Об оптимальном управлении экономическими системами 1.4.Стратегический менеджмент 1.4.1. Пирамида планирования в стратегическом менеджменте: 1.4.2. Проблема горизонта планирования в стратегическом менеджменте 1.4.3. Некоторые методы принятия решений в стратегическом менеджменте 1.5.Организационные структуры и механизмы управления 1.5.1. Виды организаций 1.5.2. Организация как совокупность структур 1.5.3. Функционирование управленческих структур 1.5.4. Управленческая ответственность 1.5.5. Различные схемы управления 1.5.6. Социометрическое исследование - инструмент менеджера

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
2	 КОНКРЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА 	2.1.Маркетинг 2.1.1. Пример: маркетинг при открытии и работе пекарни-магазина 2.1.2. Жизненные циклы товаров и потребителей 2.1.3. Полевые методы изучения рынка 2.1.4. Кабинетные методы маркетинга 2.1.5. Методы воздействия на рынок 2.2.Инновационный менеджмент 2.2.1. Подготовка и проведение нововведений - часть работы менеджера 2.2.2. Инструменты инновационного менеджмента 2.2.3. Об одном подходе к оценке инновационных рисков 2.3.Инвестиционный менеджмент 2.3.1. Инвестиции и управление ими 2.3.2. Дисконт-функция 2.3.3. Характеристики финансовых потоков 2.3.4. Оценки погрешностей характеристик финансовых потоков и проблема горизонта планирования 2.3.5. Практические вопросы реализации инновационных и инвестиционных проектов 2.4.Риск-менеджмент 2.4.1. Прогнозирование рисков 2.4.2. Различные виды рисков 2.4.3. Управление рисками 2.5.Социально-экологические проблемы управления в современных условиях 2.5.1. Экономика - служанка общества 2.5.2. Влияние современной экологической ситуации на экономику и управление 2.5.3. Социально-экологические аспекты управления в масштабах государства 2.5.4. Социально-экологические аспекты управления персоналом 2.5.5. Социально-экологические проблемы управления в России

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
3	ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА	3.1.Принятия управленческих решений 3.1.1. Пример задачи принятия решения 3.1.2. Основные понятия теории принятия решений 3.1.3. Голосование - один из методов экспертных оценок 3.1.4. Простые методы принятия решений 3.1.5. Декомпозиция задач принятия решения 3.1.6. Принятие решений в условиях инфляции 3.1.7. Современный этап развития теории принятия решений 3.2.Методы оптимизации 3.2.1. Линейное программирование 3.2.2. Целочисленное программирование 3.2.3. Теория графов и оптимизация 3.3.Основы эконометрических методов 3.3.1. Что такое эконометрика? 3.3.2. Метод наименьших квадратов для линейной функции 3.3.3. Основы линейного регрессионного анализа 3.4.Экспертные методы 3.4.1. Зачем менеджеру экспертные оценки? 3.4.2. Основные стадии экспертного опроса 3.4.3. Подбор экспертов 3.4.4. О разработке регламента проведения сбора и анализа экспертных мнений 3.4.5. Современная теория измерений и экспертные оценки 3.4.6. Метод согласования кластеризованных ранжировок 3.4.7. Математические методы анализа экспертных оценок 3.5.Моделирование процессов управления 3.5.1. Основные понятия теории моделирования 3.5.2. Математическое моделирование процессов управления 3.5.3. О методологии моделирования 3.5.4. Модель управления обучением 3.6.Информационные системы управления и контроллинг 3.6.1. Информационные системы управления предприятием (ИСУП) 3.6.2. Место ИСУП в системе контроллинга 3.6.3. Перспективы совместного развития ИСУП и контроллинга

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
1	«Мотивации и стимулирование трудовой деятельности»	+	+	+	+

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1	2	3	4
2	«Конфликтология»	+	+	+	+
3	«Основы управления персоналом»	+	+	+	+
4	«Инновационный менеджмент в управлении персоналом»	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п.п	Лекции (краткое содержание)	К-во лекцион ных часов	Объем на тематический блок, ч			Всего, час
			Практиче ские и др. занятия	Лаборат орные занятия	Самостоя тельная работа	
ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О МЕНЕДЖМЕНТЕ						
	Основы менеджмента Основные функции менеджмента Основы теории управления Стратегический менеджмент Организационные структуры и механизмы управления	48	48		75	171
КОНКРЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА						
	Маркетинг Инновационный менеджмент Инвестиционный менеджмент Риск-менеджмент Социально-экологические проблемы управления в современных условиях	48	48		75	171
ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА						
	Принятия управленческих решений Методы оптимизации Основы эконометрических методов Экспертные методы Моделирование процессов управления Информационные системы управления и контроллинг	48	48		75	171

5.4. Практические занятия

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
1		Практическое занятие. «История развития управленческой мысли»	18

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		Упр. «Коммуникативность и адаптация работника», «Эффективность одно-двусторонней коммуникации», «Типовая карта коммуникативной деятельности» Вопросы для обсуждения: 1.Какие положения, принципы классической школы управления используются в современном менеджменте? 2.В чем состоит содержание и значение Хотторнских экспериментов? 3.Что явилось стимулирующим началом в развитии науки менеджмента в США и в России? 4.Каковы особенности теории и практики управления в СССР? 5.Каковы причины отставания развития науки управления в России?	
2		Практическое занятие «Этапы развития менеджмента» Сущность корпоративного поведения. Обсуждение материалов кейсов: «Свод законов царя Вавилонии Хаммурапи»; «Из книги китайского реформатора Шан Яна» «Основоположники менеджмента» «Памятка-правила А.К. Гастева» «Эксперимент на предприятии Вольво» Вопросы для обсуждения: 1.Можно ли считать свод законов царя Хаммурапи свидетельством зарождения человеческой гуманности? Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления? 2.Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления? 3.К какому стилю управления можно отнести законы Шан Яна? 4.Как осуществлялось стимулирование деятельности подчиненных? 5.Насколько обоснованным, по вашему мнению, является отнесение Г.Форда к последователям Ф.Тейлора? 6. Каковы основные причины, по которым некоторые из российских ученых относят Г.Форда к административной школе управления? 7.К какому из западных направлений развития менеджмента можно отнести «Памятку» Гастева, что принципиально нового было привнесено в данное направление? 8.К какой школе классической или школе человеческих отношений можно отнести эксперимент в «Вольво»? 9.Проведите параллели между Хотторнским и шведским экспериментом. Есть ли между ними что-то общее, в чем оно заключается?	20

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		10.Какие принципы управления персоналом реализуются на каждом этапе развития менеджмента?	
3		Практическое занятие «Менеджмент на современном этапе» Формирование базисных концепций корпоративной культуры. Механизм построения КП. Модели корпоративного поведения. Обсуждение материалов кейсов: «Выживание в условиях спада экономики» «Помощь государства или собственная инициатива?» «В условиях развитого рынка и экономики кто победит: большая или маленькая фирма?» «Консерватизм: всегда ли это плохо» Вопросы для обсуждения ситуаций: 1.Что обеспечило успех деятельности предприятия, фирмы в каждой из данных ситуаций? 2.Можно ли считать, что помощь государства играет решающую роль в выживании фирмы в критических условиях? 3.Является ли гарантией успеха высокая техническая мощь фирмы? 4.всегда ли консерватизм мешает выживанию и достижению успеха фирмы? В какой степени он нужен? 5.Что общего в достижении успеха всеми рассмотренными отечественными и зарубежными предприятиями? 6.Какие кадровые решения Вы бы приняли в каждом рассматриваемом случае?	20
4		Практическое занятие «Сущность и методологические основы управления организацией» Моделирование организационного поведения. Упр. «Стили поведения руководителя», «Мой лучший менеджер» Вопросы для обсуждения: 1.Поясните как вы понимаете такие зависимости: Управление, как... А) конкретная форма воздействия на организацию; Б) ожидание реакции на такое воздействие; 2.Дайте ваши пояснения по поводу следующих зависимостей: А. Воздействие на организацию проявляется через использование менеджером своих властных полномочий; Б) Властные полномочия есть: принятие решения + стиль управления возможности организации (однопрофильная, многопрофильная); идеология менеджера а) принятие на себя	18

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		ответственности, т.е создание сети безопасности б) распыление ответственности; взаимная зависимость подразделений (монолитный тип организации); независимость подразделений Синергия. Что означает каждое звено в этой системе зависимостей? 3. Какие функциональные обязанности закрепляются за действующим менеджером? Какая из его функциональных обязанностей считается основной? Прокомментируйте свой ответ	
5		Практическое занятие «Совершенствование структуры малого предприятия» Упр. «Организационная культура», «Управляем ли мы корпоративной культурой Основы организационной культуры. Цели и задачи организационной культуры. Функции организационной» Ответить на вопросы: • Какой должна быть стратегия предприятия, если его основной целью на ближайшие два года является восстановление потерянного рынка индивидуального жилищного строительства в городе? • Каким будет комплекс новых управленческих задач в соответствии с принятой стратегией? • Проанализируйте структуру предприятия, приведенную в кейсе. Какой это тип структуры? Соответствует ли он новой стратегии предприятия? Какой тип структуры более рационален с учетом сформулированной нами стратегии? • Каковы пути совершенствования имеющейся структуры? • Заполните аналитическую таблицу. Какой будет предлагаемая вами структура?	20
6		Практическое занятие «Мотивирование исполнителя как управленческая функция». Вопросы для обсуждения: 1. Что значит мотивировать исполнителя? Какова логика менеджера, если он обращается к необходимости мотивирования исполнителя? 2. Базируя свои представления на теории иерархии потребностей Маслоу, как бы Вы осуществили мотивирование подчиненных? 3. Ознакомившись с предлагаемыми (в раздаточном материале) формами мотивирования подчиненных, смоделируйте ситуации в которых эффективным был бы тот или иной способ мотивации Деловая игра «Организационные начала»	22

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		Тест «Готовы ли вы ко всяким неожиданностям», «Потребность в перестройке», «Преодоление стереотипов»	
7		Практическое занятие «Контроль как управленческая функция» Расчет показателей эффективности организационного поведения. Активные методы обучения людей. Вопросы для обсуждения: 1.Что означает контроль как идеология менеджера? Как с вашей точки зрения, организует свою работу менеджер, исповедующий такую индивидуальную идеологию? 2.какая из всех возможных и известных вам форм контроля является наиболее эффективной и почему? Может ли она быть внедрена на российском предприятии в современных условиях? 3.Почему кружки качества в наиболее полной форме проявили себя именно в Японии? Возможно ли существование таких кружков в условиях современной России? 4.Как вам представляется целостная система контроля качества, если бы вам сегодня пришлось возглавить какое-то российское предприятие? Практическое занятие «Методы принятия управленческих решений» Вопросы для обсуждения: 1.Возможна ли и как достигается социально-психологическая согласованность при разработке управленческого решения? 2.как влияют нравственные критерии на отношение работника к управленческому решению? 3.каковы области эффективных решений в зависимости от уровня неопределенности и характера управленческой деятельности? 4.Каковы условия применения теоретико-игрового метода? 5.Каковы условия применения экспертных методов? 6.В чем заключается суть и какова область применения метода простой ранжировки? 7.Каковы особенности построения эвристических методов? Практическое занятие «Анализ альтернатив при принятии управленческих решений» 1.Рассмотреть ситуации для анализа: • Повышение конкурентоспособности фирмы;	26

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		• Прогнозирование расхода материальных ресурсов; • Принятие управленческих решений 2. Ответить на вопросы: • Как определялся вариант решений? • Каковы возможные методы принятия управленческих решений? • Каковы причины успеха или неуспеха предложенного варианта решения? • Какие сложности может иметь реализация предложенных эффективных управленческих решений? Практическое занятие «Выработка альтернатив и анализ возможных действий» 1. Рассмотреть материалы кейса «Создание ресторана» 2. Обсудить ответы на вопросы: • Каковы возможные варианты управленческих решений? • Какова для каждого решения существенно значимая информация? Отберите ее. • Отсутствие какой информации мешает снизить риск до приемлемого минимума? Просчитайте это. Предположите, где и как быстро вы сможете достать эту информацию? • Каково будет принятое вами решение? • Каковы интуитивные моменты, которые оказали влияние на вас в момент принятия такого решения. Опишите их. Практическое занятие «Управление как процесс коммуникаций» Вопросы для обсуждения: 1. Какие шаги необходимо принять в организации, чтобы создать систему сбора предложений? 2. какие естественные условия наиболее благоприятны для получения сообщений? 3. Возьмите любую инструкцию. Каковы ее достоинства и ограничения как формы письменной коммуникации? Что бы вы сделали, чтобы ее улучшить? 4. Попробуйте описать наиболее эффективный коммуникационный стиль при контактах с покупателями? Эффективность управления Понятие эффективности, результативности, производительности управления. Показатели эффективности управления и подходы к их определению. Общие и частные методики определения эффективности управления. Экономическая	

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		эффективность мероприятий по совершенствованию управления. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях. Пути роста экономической эффективности управления: технические, организационные, социально-экономические. Основные понятия: эффективность управления, результативность управления, показатель эффективности, экономическая и социальная эффективность. Примерные вопросы: • Дайте понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте.? • Перечислите показатели эффективности управления и охарактеризуйте методы их определения. • По каким показателям можно оценить эффективность управления персоналом? • Каковы факторы роста эффективности управления в современных условиях. • Назовите основные факторы роста эффективности управления персоналом в современной организации Практическое занятие «Показатели эффективности управления» Вопросы для обсуждения: 1.Можно ли поставить знак равенства между определениями эффективности и производительности организации; 2.Социальные аспекты эффективности управления противоречат экономическим, так ли это? 3.как оценит эффективность управления, если выбираемые критерии разноплановы и разнонаправлены? 4.Можно ли сопоставить эффективность работы руководителей разного уровня управления? Какие сложности и возможности существуют при этом? Практическое занятие Деловая игра «Моделирование идеального руководителя» Цель деловой игры: 1.Сформировать у участников игры более точные и правильные представления о факторах управленческого потенциала, обуславливающих успешную управленческую деятельность в дорожном хозяйстве. 2.Обучить экспертному методу количественной оценки управленческого потенциала кадров отрасли. 3.Развить творческое мышление участников игры, способность эффективно взаимодействовать друг с другом при принятии коллегиальных и коллективных решений.	

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Освоение новой продукции в организации.
2. Запуск в производство новых технологий.
3. Инновации в улучшение качества продукции.
4. Техническое перевооружение предприятия, фирмы.
5. Инновационная деятельность по замене оборудования.
6. Нововведения по механизации и автоматизации производства.
7. Совершенствование организации, труда и управления.
8. Адаптация нововведения к среде.
9. Воплощение идеи в конкретные решения (проектные проработки, организационно-регламентирующие документы).
10. адаптация среды к нововведениям.
11. Управление процессами создания новых знаний.
12. Управление творческим потенциалом.
13. Управление освоением новшеств.
14. Социально-психологические аспекты нововведений.
15. Инновационная стратегия: выбор и обоснование.
16. Формирование инновационной культуры организации.
17. Инновации в социальной сфере.
18. Результативность инновационной деятельности.
19. Новое в системе управления.
20. Формирование и развитие инфраструктуры инновационной деятельности организации.
21. Бизнес-план инновационного проекта.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ»

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

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	1
2	- эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) - целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	2

	персоналом (ПК-64)		
	• способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) • учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) • навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) • способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) • способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	3 и 4

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	Т	Р	З
Знает	• инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)	+	+	+	+

Умеет	• эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) • целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)	+	+	+	+
Владеет	• способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) • учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) • навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) • способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) • способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)	+	+	+	+

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

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

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, Р и УО на оценки «отлично».
Умеет	- эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) - целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)		
Владеет	- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) - учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) - навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) - способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)		
Знает	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, Р и УО на оценки «хорошо».
Умеет	- эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) - целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)		
Владеет	- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) - учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) - навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) - способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)		
Знает	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании	удовлетворительно	Полное или частичное

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	трудового коллектива (ПК-67)		посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполнение Т, Р и УО
Умеет	- эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) - целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)		
Владеет	- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) - учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) - навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) - способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)		
Знает	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий.
Умеет	эффективно организовывать		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)	не аттестован	Неудовлетворительно выполненные Т, Р и УО
Владеет	- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) - учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) - навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) - способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)		
Знает	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)		Непосещение лекционных и практических занятий.
Умеет	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11)		Невыполненные Т, Р и УО

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)		
Владеет	- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) - учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) - навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) - способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля (зачет) оцениваются по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	инструменты прикладной	зачтено	1. Студент

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)		демонстрирует полное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
Умеет	• эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) • целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)		2. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
Владеет	• способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) • учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) • навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) • способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) • способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)		3. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.
Знает	• инструменты прикладной	не	1. Студент

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67)	зачтено	демонстрирует небольшое понимание вопросов. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. 2. Студент демонстрирует непонимание вопросов. 3. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.
Умеет	• эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11) • целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)		
Владеет	• способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) • учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21) • навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57) • способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65) • способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78)		

7.3. Примерный перечень оценочных средств

7.3.1 Темы рефератов

Темы	компетенции
1. Уровни управления в организации. Цели, задачи, функции разных уровней управления.	(ПК-67) (ОК-9) (ПК-65)
2. Сущность системного подхода к управлению.	(ПК-11) (ОК-9) (ОК-21) (ПК-57) (ПК-78)
3. Теория и практика, наука и искусство управления.	(ПК-11) (ПК-65) (ПК-78)
4. Миссия и цели организации. Классификация целей в управленческой деятельности.	(ПК-67) (ОК-9)
5. Принципы разработки и совершенствования организационных структур.	(ПК-11) (ПК-57) (ПК-65) (ПК-78)
6. Организационная культура: понятие, уровни и атрибуты.	(ПК-67)
7. Управление организационными изменениями.	(ПК-11) (ОК-9) (ОК-21) (ПК-65) (ПК-57) (ПК-78)
8. Управленческий труд: сущность, содержание.	(ОК-9) (ОК-21)
9. Управление как процесс. Схема процесса управления.	(ПК-64) (ПК-57) (ПК-78)
10. Коммуникации в процессе управления.	(ПК-11) (ПК-65)
11. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.	(ПК-11) (ПК-65) (ПК-78)
12. Концепция управления человеческими ресурсами: сущность и содержание.	(ПК-67) (ПК-57)
13. Менеджер как профессиональный управляющий.	(ОК-9) (ОК-21)
14. Основные требования к личности менеджера.	(ПК-67)
15. Лидерство: природа, признаки, сущность, содержание.	(ПК-67)
16. Понятие и основные направления научной организации управленческого труда.	(ПК-64) (ПК-57)
17. Методы управленческого воздействия.	(ОК-9) (ОК-21) (ПК-65) (ПК-78)
18. Понятие, сущность и содержание эффективности управления.	(ПК-11) (ПК-78)
19. Роль управления в рыночной экономике.	(ОК-9) (ОК-21)
20. Модели организационных культур. Влияние национальной культуры на организационную.	(ПК-11) (ПК-65)
21. Особенности реализации функции планирования в условиях рыночной экономики.	(ПК-64)
22. Система управления по целям.	(ПК-11)

Темы	компетенции
	(ОК-21)
23. Методы исследования систем управления.	(ПК-11) (ПК-57) (ПК-65) (ПК-78)
24. Сущность и роль управленческих решений в экономике предприятия.	(ПК-64) (ОК-21)
25. Сравнительный анализ современных подходов к разработке управленческих решений.	(ПК-64) (ПК-57) (ПК-65)
26. Содержание основных функций управления.	(ПК-67)
27. Значение миссии и системы целей для устойчивого развития предприятия.	(ПК-64)
28. Проектирование систем принятия управленческих решений на предприятии.	(ПК-11) (ПК-57) (ПК-78)
29. Информационные коммуникации и их влияние на эффективность управления предприятием.	(ПК-11) (ОК-21)
30. Использование компьютерных технологий интеллектуальной поддержки управленческих решений и повышение их эффективности	(ПК-64) (ОК-21)
31. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его повышения.	(ПК-64) (ПК-65)
32. Современные концепции лидерства.	(ПК-67)
33. Разработка систем мотивации персонала на предприятии.	(ПК-67) (ПК-65)
34. Современные подходы к оценке эффективности управления.	(ПК-64) (ОК-21) (ПК-57) (ПК-78)
35. Наука и практика управления в нашей стране: исторический аспект и современное состояние.	(ОК-9)
36. Применение целевого и программно-целевого подхода в управлении организацией.	(ПК-64)
37. Сущность системного подхода в управлении организацией.	(ПК-11) (ПК-65)
38. Методы управления. Проблемы их эффективного использования.	(ПК-11) (ПК-57) (ПК-78)
39. Общенаучные методы управления, сфера их применения.	(ПК-64)
40. Экономические и социальные методы управления.	(ОК-9) (ОК-21) (ПК-57)
41. Психологические методы управления, проблемы их использования.	(ПК-65)
42. Управление конфликтами и стрессами.	(ОК-9)
43. Организационная (корпоративная) культура.	(ПК-11)
44. Эффективность и качество управленческих решений.	(ПК-64) (ПК-57)
45. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска	(ОК-9) (ПК-78)
46. Структуры управления: типы и особенности использования.	(ПК-11) (ПК-65)
47. Адаптивные структуры управления: типы и преимущества.	(ОК-21) (ПК-57) (ПК-78)

Темы	компетенции
48. Современные подходы к совершенствованию организационных структур управления.	(ОК-21) (ПК-65) (ПК-78)
49. Управление организационными изменениями.	(ОК-9) (ПК-57)
50. Коммуникации в организациях.	(ПК-11) (ПК-57)

7.3.2 Задания для тестирования

К основным переменным внутренней среды организации не относятся:

- a. цели фирмы
- b. структура организации
- c. технология

Совокупность правил, определяющих порядок деятельности организации в целом, ее структурного подразделения, отдельного работника, это:

- a. Свод правил
- b. Регламент
- c. Штатное расписание
- d. Организационная культура
- e. Корпоративная культура

Порядок подчинения низших должностей, подразделений, органов высшим, называется

- a. Иерархией
- b. Структурой
- c. органиграммой

Корпоративная культура - это:

- a. Культура корпорации по сравнению с другими социальными институтами
- b. Система ценностей организации в целом
- c. Процесс перенесения ценностей менеджмента на общество в целом
- d. Система ценностей TOP – менеджмента
- e. Академический термин, используемый для описания капиталистического общества

Формирование корпоративной культуры – это ...

- a. Бесполезное занятие, пустая трата времени. Нам нужно деньги зарабатывать
- b. Это каждодневный труд, и прежде всего руководителя. Главное понимать, что ты хочешь сформировать и как этого добиться. С одной стороны, каждая мелочь влияет на «состояние души» компании, с другой стороны, именно КК позволяет устоять в любой шторм.
- c. Тренинги, team - building , ритуалы, праздники, совместный отдых и т.д. Это работа менеджера по персоналу.

Социально-психологическая атмосфера в группе проявляется (выбрать 3 ответа):

- a. В количестве и остроте конфликтов
- b. удовлетворении человека в своей работе
- c. В характере отношений между людьми
- d. В конкретных результатах работы
- e. В эффективности управления
- f. Предоставлением взаимной информации
- g. Оформлением контракта деятельности человека в организации

- h. Учетом социально-психологических особенностей человека
- i. Рациональным распределением функций деятельности в организации
- j. Проведением социологических исследований

7.3.3. Вопросы к зачету и экзамену

1. Какие значения имеет термин «менеджмент»?
2. Чем топ-менеджеры отличаются от линейных менеджеров.
3. Как отличаются менеджеры от предпринимателей?
4. Каков вклад Генри Форда в менеджмент?
5. Чем занимается теория активных систем?
6. Какие заместители обычно есть у директора промышленной организации?
7. В чем состоит бизнес-идея Остапа Бендера?
8. Чем муниципальный менеджмент отличается от менеджмента организации?
9. Приведите пример задачи прогнозирования, которую вы ежедневно решаете.
10. Приведите пример задачи планирования, которую вы ежедневно решаете.
11. Разберите 8 этапов планирования на примере задачи, выбранной вами при ответе на предыдущий вопрос.
12. Почему армия в боевой обстановке применяет принципы делегирования?
13. Опишите организационную структуру фирмы, в которой работаете, или института, в котором учитесь.
14. Почему менеджеру выгодно применять выборочный контроль?
15. Приведите примеры субъектов и объектов управления.
16. Какие Вы знаете виды методов управления?
17. Сформулируйте несколько конкретных целей управления в практике хозяйствующих субъектов.
18. Как можно бороться с многокритериальностью задач управления?
19. Сравните по эффективности государственные и частные предприятия в странах Европейского Союза.
20. Всегда ли полезна конкуренция?
21. Расскажите о пирамиде планирования в стратегическом менеджменте.
22. Сравните стратегический и оперативный менеджмент.
23. Чем выделяются модели с дисконтированием среди всех моделей динамического программирования?
24. Почему оправдано использование асимптотически оптимального плана?
25. Расскажите о содержании и использовании матрицы портфеля Бостонской консалтинговой группы.
26. Чем отличаются методы проверочного списка и суммарной оценки?
27. Какие виды вторичных организаций Вы знаете и как они создаются?
28. Может ли организация быть неофициальной?
29. Какие структуры в организации обычно выделяют?
30. Какие нормы управляемости используются на различных уровнях руководства?
31. Какие функции осуществляет руководитель проекта в матричной структуре управления?
32. Чем неформальный лидер отличается от формального?
33. Чем менеджеру полезно социометрическое исследование?
34. Назовите этапы жизненного цикла продукции, выделяемые Международной организацией по стандартизации.
35. На каком этапе жизненного цикла находится ваша собственная семья?
36. Постройте кривую спроса по данным табл. 1.
37. Для данных табл. 1 найдите оптимальные розничные цены при оптовых ценах равных

5, 20, 30, 35. 40 руб.

38. Почему различаются проблемы маркетинга на стадии исследований и проектирования продукции и на стадии обращения и эксплуатации (потребления) продукции?

39. Как выбирать интервалы между выпуском на рынок новых марок продукции?

40. Как социально-экономическая ситуация в России отражается на рынке средств самозащиты?

41. Приведите примеры инноваций, в которых Вы участвовали за последние полгода. Каков был уровень изменения?

42. Какие пять типичных изменений выделил И. Шумпетер?

43. Как соотносятся польза и вред инноваций?

44. Каковы четыре основные причины сопротивления изменениям?

45. Какие методы преодоления сопротивления изменению применяют менеджеры?

46. Опишите необходимые действия при проведении инновации.

47. От каких групп факторов зависит риск выполнения научно-исследовательской работы в срок?

48. Приведите примеры СТЭП-факторов.

49. Почему следует учитывать СТЭП-факторы при управлении инвестициями?

50. Почему необходимо дисконтировать распределенные во времени платежи и поступления?

51. Как связаны чистая текущая стоимость и внутренняя норма доходности?

52. Связан ли срок окупаемости с банковским процентом?

53. Как изучается устойчивость $NPV(q)$?

54. В чем состоит проблема горизонта планирования в инвестиционном менеджменте?

55. Почему необходимо использовать методы экспертных оценок при сравнении инвестиционных проектов?

56. Какие методы прогнозирования Вы знаете?

57. Как соотносятся риск и неопределенность?

58. Рассмотрите различные виды рисков, которые следует учитывать при работе предприятия.

59. Чем объясняется многообразие характеристик риска?

60. Как обычно решают многокритериальные задачи управления риском?

61. Почему экономику называют служанкой общества?

62. Как экономическое поведение населения связано с национальной психологией и религией?

63. Как менялась в течение XX в. роль государства в экономике европейских стран, США, Японии и Австралии?

64. Какова динамика основных макроэкономических показателей России за 90-е годы XX в.?

65. Как будет меняться численность населения России в ближайшие десятилетия?

66. Каковы основные положения Закона РФ «Об охране окружающей среды»?

7.3.4. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (темы)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О МЕНЕДЖМЕНТЕ	(ПК-67) (ПК-11) (ПК-64) (ОК-9) (ОК-21) (ПК-57) (ПК-65) (ПК-78)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р)

			Зачет (З)
2	КОНКРЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА	(ПК-67) (ПК-11) (ПК-64) (ОК-9) (ОК-21) (ПК-57) (ПК-65) (ПК-78)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
3	ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА	(ПК-67) (ПК-11) (ПК-64) (ОК-9) (ОК-21) (ПК-57) (ПК-65) (ПК-78)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)

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

В третьем и четвертом семестрах результаты промежуточного контроля знаний (зачет/экзамен) оцениваются

Зачет по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Экзамен по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»
- «хорошо»
- «удовлетворительно»
- «неудовлетворительно»

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

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

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

Время на выполнение: 30 минут

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Организационная культура компании	Учеб. пособие	Соломаниди на Т.О	2007	Библиотека – 15 экз.

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
2	Организационная культура и лидерство	Учеб. пособие	Шейн Э.	2002	Библиотека – 7 экз.
5	Организационное поведение	практикум	Латфуллина О.Н., О.Н. Громовой	2006	Библиотека – 20 экз.
6	Психология и социология управления	Учеб. пособие	Н.А.Куртико в	2005	Библиотека – 40 экз.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

Методические указания по проведению практических работ (см. приложение №1
ГМУ «Основы теории управления»)

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная рекомендуемая литература

1. Баркалов, Сергей Алексеевич, Михин, Петр Валентинович, Нильга, Ольга Сергеевна
Исследование систем управления: учеб.-метод. комплекс. - Воронеж : [б. и.], 2010 - 268 с.
2. Баркалов Сергей Алексеевич, Белоусов Вадим Евгеньевич, Маилян Левон Рафаэлович
Теория и практика управления качеством в социально-экономических системах: монография. - Воронеж : Научная книга, 2013 -580 с.
3. Баркалов, Сергей Алексеевич, Сахарова, Лариса Анатольевна, Гнеднева, Татьяна Владимировна, Половинкина, Алла Ивановна, Майорова, Наталья Викторовна
Лидерство и управление организацией: учеб. пособие. - Воронеж : Научная книга, 2012 -324 с.
4. Баркалов, Сергей Алексеевич, Керусова, Вероника Александровна, Новосельцев, Виктор Иванович, Половинкина, Алла Ивановна, Федоркова, Наталия Вадимовна
Организации: управление, конфликты, кризисы, риски: учеб. пособие. - Воронеж : Научная книга, 2009 -299 с.

10.2 Дополнительная литература:

1. Михненко П. А. Теория организации: Учебник. - Москва : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013 -336 с.,
<http://www.iprbookshop.ru/17049>

2. Агарков А. П., Голов Р. С., Голиков А. М., Агарков А. П.
Теория организации. Организация производства:Интегрированное учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2015 -271 с., <http://www.iprbookshop.ru/24819>
3. Уколов, Владимир Федорович, Масс, Александр Михайлович, Быстрыков, Игорь Константинович Теория управления:учебник для вузов: допущено МО РФ. - 3-е изд., доп.. - М. : Экономика, 2007 -696 с.
4. Веснин, Владимир Рафаилович Теория организации:учебник. - М. : Проспект, 2008 -272 с.
5. Иванова, Т. Ю., Приходько, В. И. Теория организации:электрон. учебник : рек. УМО. - М. : Кнорус, 2008 -1 электрон. опт. диск
6. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала:Учебное пособие. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 -439 с., <http://www.iprbookshop.ru/15454>
7. Коробко В. И. Теория управления:Учебное пособие. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 -383 с., <http://www.iprbookshop.ru/15476>
8. Экономика и социология труда:учебник : допущено МО РФ. - М. : Инфра-М, 2009 - 582 с.
9. Майорова, Наталья Викторовна, Баркалов, Сергей Алексеевич, Половинкина, Алла Ивановна, Половинкин, Илья Сергеевич Социология управления:учеб. пособие : допущено УМО . - Воронеж : Научная книга, 2011 -402 с.

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1	http://www.iprbookshop.ru	Научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом. Уникальная платформа ЭБС IPRbooks объединяет новейшие информационные технологии и учебную лицензионную литературу
2	http://scientbook.com	Свободная информационная площадка научного общения. Инструмент коммуникации, поиска людей и научных знаний.
3	http://e.lanbook.com	Ресурс, включающий в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам.
4	http://www.public.ru	Интернет-библиотека предлагает широкий спектр информационных услуг: от доступа к электронным архивам публикаций русскоязычных СМИ и готовых тематических обзоров прессы до индивидуального мониторинга и эксклюзивных
5	http://window.edu.ru/library	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального

	образования.
--	--------------

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; помечать 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.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

Лекции: проблемная лекция, диалоговая лекция, интерактивная лекция, лекция с вопрошающими паузами, контекстная лекция.

Семинарские занятия: кейс-технология, деловая игра, ролевая игра, дискуссия, дебаты, мозговой штурм, проблемно-концептуальный доклад, аргументированное эссе.

Самостоятельная работа: логический анализ текстов, критический анализ текстов, формализация текстов, постановка и решение проблем, решение логических задач.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.т.н., доцент
(занимаемая должность, ученая степень и звание)

 Калинина Н.Ю.
(подпись) (инициалы, фамилия)

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

« 01 » 09 2015 г., протокол № 1 .

Председатель д.т.н., профессор
ученая степень и звание,

подпись



Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*Вице-президент
«Владпромбанк»
Ефремова И.И.*

