

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Институт экономики, управления и сервиса  
Кафедра "Менеджмент, маркетинг и реклама"

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е. Ю. Меркулова

«20» января 2021 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.Б.13 Теория менеджмента

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль/направленность/специализация: Управление государственными и частными предприятиями

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2020

**Авторы программы:**

Кандидат экономических наук, Степанычева Елена Валерьевна

Доктор экономических наук, профессор Абдукаримов Вячеслав Исмаатович

Кандидат экономических наук, доцент Лапшина Ирина Михайловна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «12» января 2016 г. № 7).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры "Менеджмент, маркетинг и реклама" «11» января 2021 г. Протокол № 5

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «20» января 2021 г. № 5.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавра.....	6
3. Объем и содержание дисциплины.....	6
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	24
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	50
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	52
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	54

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

### 1.2 Виды и задачи профессиональной деятельности по дисциплине:

- информационно-аналитическая
  - сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений
  - построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля
  - создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций
  - разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций
  - разработка системы внутреннего документооборота организации
  - оценка эффективности проектов
  - подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности
  - оценка эффективности управленческих решений
- организационно-управленческая
  - участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой)
  - участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации
  - планирование деятельности организации и подразделений
  - формирование организационной и управленческой структуры организаций
  - организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ
  - разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)
  - контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников
  - мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей
  - участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)
- предпринимательская
  - разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса
  - организация и ведение предпринимательской деятельности

### 1.3 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Знания и умения, необходимые для формирования трудового действия / компетенции
	ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знает и понимает:</p> <p>источники информации о социальных, этнических, конфессиональных и культурных различиях</p> <p>Умеет (способен продемонстрировать):</p> <p>самостоятельно оценивать ситуацию в ходе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p> <p>Владеет:</p> <p>способами оценки ситуации социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий коммуникации в коллективе</p>
	ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>Знает и понимает:</p> <p>теоретические основы теорий мотивации, лидерства и власти, групповой динамики и принципы формирования команд</p> <p>Умеет (способен продемонстрировать):</p> <p>применить теории мотивации, принципы лидерства и власти при решении стратегических и оперативных управленческих задач и формировании команд</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>

#### 1.4 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения	
		Очная (семестр)	Заочная (семестр)
		2	2
1	Социология и политология	+	+

ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения									
		Очная (семестр)					Заочная (семестр)				
		3	4	5	6	7	3	4	5	6	7
1	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	+		+			+		+		
2	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности				+	+				+	+
3	Социология управления			+					+		
4	Теория и механизм управления государственными и частными предприятиями		+					+			
5	Управление качеством			+					+		

1	Методологические основы менеджмента. Модели менеджмента. Методы и инструменты менеджмента. Процесс и механизм менеджмента	6	1	11	1	19	40	Собеседование, опрос; Тестирование
2	Информационная природа менеджмента. Экономические основы менеджмента	6	1	10	1	20	40	Собеседование, опрос
3	История организации. Организация как система. Модели организаций. Современные направления менеджмента	6	2	10	2	20	40	контрольный срез, защита презентаций
4	Хозяйственные организации. Жизненный цикл организации. Законы организации	6	2	10	2	20	40	Собеседование, опрос; Письменная самостоятельная работа
5	Организационные структуры в организации. Интеграция организаций. Организация как процесс. Организация и управление	10	2	11	2	15	31	Контрольная работа
3 семестр								
6	Проектирование организационной структуры управления организации	7	1	16	2	31	60	Собеседование, опрос
7	Стратегический менеджмент	6	-	18	2	32	60	Собеседование, опрос
8	Планирование в системе менеджмента	6	1	18	2	33	60	Собеседование, опрос

9	Контроль в системе менеджмента	7	1	18	2	34	60	Собеседование, опрос; контрольный срез, защита презентаций
10	Мотивация в системе менеджмента	8	1	18	4	34	57	Тестирование
4 семестр								
11	Теории поведения человека в организации. Личность и организация.	4	1	16	2	24	50	Собеседование, опрос
12	Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации	6	1	16	2	24	50	Практическая работа
13	Формирование группового поведения в организации. Определение конфликта в группе	6	1	16	2	26	50	Практическая работа
14	Лидерство в организации. Власть и искусство убеждения	6	1	18	2	26	50	Практическая работа
15	Анализ и конструирование организации. Персональное развитие в организации	6	-	18	2	26	50	Собеседование, опрос; Практическая работа
16	Управление поведением организации и организационная культура. Технологии управления поведением в организации	6	-	18	4	26	47	Собеседование, опрос; Тестирование

**Тема 1. Методологические основы менеджмента. Модели менеджмента. Методы и инструменты менеджмента. Процесс и механизм менеджмента (ПК-1)**

**Лекция.**



Субъективные и объективные факторы в менеджменте. Состав и содержание закономерностей менеджмента. Характеристики менеджмента. Стратегия и тактика менеджмента. Методология и организация менеджмента. Интра- и инфраменеджмент. Формальное и неформальное управление. Дифференциация и интеграция менеджмента.

Современная американская модель менеджмента

Японский подход к управлению

Особенности европейского менеджмента

Развитие управления в России

Способы исследования и воздействия в менеджменте

Классификация методов менеджмента

Инструментарий менеджмента организации

Организационно-методическое обеспечение менеджмента

Способы исследования и воздействия в менеджменте

Классификация методов менеджмента

Инструментарий менеджмента организации

Организационно-методическое обеспечение менеджмента

Построение процесса достижения цели

Организация менеджмент-процессов

Механизм руководства подчиненными

### **Практическое занятие.**

Контрольные вопросы:

1. В чем проявляется субъективный фактор менеджмента и как он влияет на формирование системы и механизма менеджмента?
2. В чем находит свое отражение сочетание субъективных и объективных факторов менеджмента?
3. Что характеризует научный подход к менеджменту? от чего зависит его практическая реализация?
4. Охарактеризуйте состав основных закономерностей менеджмента и раскройте их содержание.
5. Зачем необходимы знания закономерностей и принципов менеджмента? Какую роль они играют в практической деятельности менеджера?
6. Что определяет состав и содержание принципов менеджмента? Какие принципы вы могли бы сформулировать?
7. Каковы особенности теории менеджмента и как она связана с другими науками? с какими?
8. Можно ли прогнозировать развитие теории менеджмента? Зачем и почему?

Контрольные вопросы:

1. Различия в развитии индустрии континентальной Европы и Северной Америки.
2. Использование стратегического управления. Производственная демократия (партиципативное управление). Бригадные методы организации труда и кружки качества. Высокая степень специализации отдельных работников и структурных единиц. Узкая специализация менеджеров. Принципы современного менеджмента П. Ф. Друкера.
3. Сущность японского менеджмента – управление людьми. Корпоративный дух фирмы. Система группового принятия решений «ринги». Система пожизненного найма. Концепция непрерывного обучения. Концепция тотального контроля за качеством.
4. Особенности японского менеджмента. Различия японской и американской систем управления.
5. Концепция «социального рыночного хозяйства» Эрхарда. Понятие «социальное государство». Индикативное планирование.
6. Шведская модель социализма Мюрдала.
7. Исторические особенности и тенденции развития управления в России.
8. Организационно-техническое направление развития управленческих идей: концепция организационного управления А.А. Богданова (Малиновского); физиологический оптимум О.А. Ерманского; узкая база А.К. Гастева; производственная трактовка Е.Ф. Розмирович.

9. Социальное направление развития управленческих идей: концепция организационной деятельности П.М. Керженцева; социально-трудовая концепция управления производством Н.А. Витке, теория административной емкости Ф.Р. Дунаевского.

Контрольные вопросы:

1. Как взаимосвязаны методы исследования и воздействия в менеджменте?
2. Чем определяется классификация методов менеджмента?
3. Каковы основы построения инструментария менеджмента?
4. Как соотносятся методы, инструменты и рычаги менеджмента?
5. Что обеспечивает применение основных инструментов менеджмента?

Контрольные вопросы:

1. Чем определяется необходимость процессного представления менеджмента?
2. В чем различия подходов к процессуальному построению менеджмента?
3. Каковы критерии выделения составляющих менеджмент-процесса?
4. На чем основывается организация менеджмент-процесса?
5. Как работает механизм руководства подчиненным?

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Сделайте анализ основных факторов, влияющих на содержание и статус основных принципов современного менеджмента объясните, как требования закономерностей менеджмента находят свое отражение в принципах менеджмента.
2. Постройте систему приоритетов принципов менеджмента в условиях кризисного состояния организации объясните свой выбор.
3. Провести сравнительный анализ моделей менеджмента современных развитых стран и определить признаки проникающие в российскую модель или не приемлемые для Российской традиции управления.
4. Углубленное изучение материалов темы
5. Перечислите наиболее часто и результативно применяемые вами методы исследования и воздействия.
6. Сформулируйте критерии классификации методов менеджмента.
7. Определите соотношение между методами и инструментами менеджмента
8. Оцените эффективность применения основных методов и инструментов современного менеджера
9. Охарактеризуйте значение организационно-методического обеспечения менеджмента
10. Проанализируйте известные вам процессы постановки и достижения цели
11. Выделите проявления основных подходов к построению менеджмента
12. Обоснуйте последовательность организации менеджмент-процесса
13. Перечислите факторы активизации работы подчиненных
14. Исследуйте логику механизма руководства подчиненным

## **Тема 2. Информационная природа менеджмента. Экономические основы менеджмента (ПК-1)**

### **Лекция.**

Информация как ресурс менеджмента

Информационный контур управления

Информационное обеспечение управленческой деятельности

Организация информационного обеспечения менеджмента

Права собственности и функции менеджмента

Интересы менеджера и собственника: общее и противоречия

Передача управления организацией наемному менеджеру: правила игры

Поведение менеджера и собственника

Инструменты управления собственника и менеджера

### **Практическое занятие.**

Контрольные вопросы:

1. Что такое информационная система организации? Каковы ее основные компоненты? Определите их назначение.
2. Дайте определение понятию информационная технология? Какие бывают виды информационных технологий?
3. Как соотносятся информационная система и информационная технология?
4. Опишите структуру и процессы в АИС

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте понятие права собственности как имущественной основы хозяйственной деятельности социально-экономической системы
2. Определите роли основных участников бизнеса и место топ-менеджеров в системе управления
3. Раскройте связи топ-менеджера и владельца в организации бизнеса
4. Опишите факторы эффективного сотрудничества собственника и наемного менеджера
5. Дайте определение эффективного и результативного собственника
6. Приведите примеры типичных проблем владения и менеджмента

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Постройте любую управленческую процедуру
2. Опишите ИТ-инфраструктуру вашего учебного заведения
3. Придумайте пример взаимосвязи организации, ИС и ИТ
4. Исследовать деятельность предприятия с позиции собственника и менеджера и определить точки соприкосновения. Выявить причины конфликта.
5. Углубленное изучение материалов темы

### **Тема 3. История организации. Организация как система. Модели организаций. Современные направления менеджмента (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Теория ограничений Э. Голдрата

Концепция «бережливого производства» Lean-менеджмент. Японские подходы к управлению.

Управленческие взгляды П. Друкера. Американский менеджмент.

Управленческие революции

Исторические формы организации

Эволюция взглядов на организацию

Строение организации

Элементы системы организации

Внутренняя среда организации

Внешняя среда организации

Свойства организации

Классификация организаций

Понятие модели организаций

Образы организаций

Характеристика постиндустриальной организации

#### **Практическое занятие.**

Тематика докладов (презентаций):

1. Теория ограничений Элия Голдрата
2. Концепция «бережливого производства». Lean-менеджмент.
3. Концепция постоянного улучшения. Принципы Кайдзен.
4. Управленческие взгляды Питера Друкера и его вклад в теорию менеджмента.
5. Концепция решения управленческих проблем Ицхака Адизеса и его вклад в науку менеджмента.
6. Управленческая парадигма Эдвардса Деминга. Управление качеством.

Требования к подготовке презентаций:

1. Презентация готовится 1-3 студентами в микрогруппе.
2. Объем презентации 10-15 слайдов. Структура: титульный слайд, исторические предпосылки, основные идеи, принципы, достижения, значение для науки управления, выводы.
3. Выступление не более 10 минут, обсуждение до 5 минут.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные управленческие революции.
2. Какие исторические формы организации Вы знаете?
3. Какие этапы можно наблюдать в развитии организации, и чем они характеризуются?

Контрольные вопросы:

1. Что такое структура организации?
2. Как Вы понимаете организационную структуру?
3. Из чего состоит организация?
4. Что включается в управляющую систему организации?
5. Что такое управляемая система в организации?
6. В чем проявляется самоуправление в организации?
7. Какие Вы знаете факторы внутренней среды организации?
8. Что такое внешняя среда организации?
9. Что такое ресурсы организации?
10. Как Вы понимаете организационную культуру?
11. Какие факторы внешней среды прямого действия Вы знаете?
12. Прокомментируйте роль факторов внешней среды косвенного действия на развитие организации.
13. Как Вы понимаете понятие свойства?
14. Назовите основные системные свойства организации.
15. Раскройте содержание основных общих организационных свойств организации.
16. Сформулируйте некоторые специфические свойства известной Вам организации, характерные для данной сферы деятельности.
17. Назовите основные критерии классификации организаций.
18. Проведите классификацию организаций по сфере человеческой деятельности.
19. Назовите основные группы организаций, выделенные по критерию основания объединения для совместной деятельности.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Сделать сравнительный анализ исторических форм организации и современной организации на предмет выявления путей эволюции. Предложить свою форму организации исходя из известных данных.
2. Построить карту стейкхолдеров любой организации, выделить факторы макро- и микросреды. Сделать описание и дать критическую оценку.
3. Разработать комплексную модель современной организации любой сферы деятельности.
4. Углубленное изучение материалов темы

### **Тема 4. Хозяйственные организации. Жизненный цикл организации. Законы организации (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Понятие хозяйственной организации

Классификация хозяйственных организаций

Роль хозяйственных организаций в обществе

Сущность эволюционного подхода к развитию организации

Миссия организации

Цели организации и основные принципы целеполагания

Система законов организации

## Содержание законов организации

### Практическое занятие.

Контрольные вопросы:

1. Как вы понимаете термин «хозяйственная организация»?
2. Как категорию «коммерческая организация» трактует Гражданский кодекс РФ?
3. По каким основаниям классифицируются хозяйственные организации?
4. Назовите основные организационно-правовые формы хозяйственных организаций.
5. Каковы основные общественные функции хозяйственных организаций?
1. жизненный цикл организации: понятие и значение в менеджменте
2. Методология жизненного цикла современной организации
3. Характеристика фаз ЖЦ
1. Что такое законы организации и система законов организации?
2. Какие группы законов организации Вы знаете?
3. Как формулируются и проявляются законы синергии и инновации в организации?
4. Как формулируются и проявляются законы композиции и формации в организации?
5. Как формулируются и проявляются законы соответствия и информации в организации?
6. Как формулируются и проявляются законы итерации и единства в организации?
7. Как формулируются и проявляются законы онтогенеза и самосохранения в организации?

### Задания для самостоятельной работы.

1. Разработать алгоритм создания и регистрации различных организационно-правовых форм в условиях действующего законодательства.
2. Определить на графике стадию жизненного цикла для различных организаций.
3. Опишите как законы организации реализуются в организациях различных сфер деятельности, в чем отличие и полнота исполнения.
4. Углубленное изучение материалов темы

## Тема 5. Организационные структуры в организации. Интеграция организаций. Организация как процесс. Организация и управление (ОК-5)

### Лекция.

Понятие организационной структуры управления  
 Механистические организационные структуры управления  
 Органические организационные структуры управления  
 Горизонтальные иерархии  
 Понятие интеграции организаций  
 Интеграционные образования  
 Организация и процесс управления  
 Методы управления организацией  
 Понятие управленческих технологий  
 Организация организации  
 Эффективность управления организацией  
 Управление по результатам в организации  
 Всеобщее управление качеством (TQM) в организации  
 Организационный аудит организации  
 Организационные изменения в организации  
 Внутренние рынки в организации  
 Управление знаниями в организации

### Практическое занятие.

Контрольные вопросы:

1. Что такое организационная структура управления.

2. Какие типы организационных структур управления Вы знаете?
3. Что такое механистические ОСУ?
4. Какие виды механистических ОСУ Вы знаете?
5. Как Вы понимаете линейно-функциональные ОСУ?
6. Чем линейно-штабные организационные структуры управления отличаются от линейно-функциональных?
7. Расскажите о различных подвидах дивизиональных ОСУ.
8. Что такое органические организационные структуры управления?
9. Какие органические ОСУ Вы знаете?
10. Чем характеризуется проектная организационная структура управления?
11. В чем отличие матричной ОСУ от проектной?
12. Что является основой бригадной организационной структуры управления?
13. Как Вы понимаете горизонтальные (демократические) иерархии?
14. Назовите основные горизонтальные иерархии как виды организационных структур управления.

Контрольные вопросы:

1. Что такое интеграция?
2. Что такое интеграционные формы и интеграционные образования организаций?
3. Какие формы интеграции организаций Вы знаете?
4. Как осуществляется интеграция хозяйственных организаций?
5. Назовите основные интеграционные образования политических организаций.
6. Приведите примеры договорного сотрудничества и создания ассоциаций некоммерческих организаций современной России.
7. Каковы варианты интеграции современных государств?

Контрольные вопросы:

1. Что такое процесс управления организаций?
2. Из чего складывается процесс управления организацией?
3. Что такое управленческое решение?
4. Что такое метод управления организацией?
5. В чем особенности административных, организационных и психологических методов управления организацией?
6. Чем отличается прямой метод управления от косвенного?
7. Что такое организация организации?
8. Как Вы понимаете понятие «организация» в двух ее смыслах?
9. Что такое управленческая технология?

Контрольные вопросы:

1. Что такое эффективность управления организацией?
2. Через какие основные формы проявляется эффективность управления организацией?
3. Что такое результативность организации?
4. Что такое производительность организации?
5. Что такое управление по результатам в организации?
6. Как вы понимаете всеобщее управление качеством (TQM) в организации?
7. Что такое организационный аудит в организации?
8. Чем продиктована необходимость реализации организационных изменений в организации?
9. Какие формы организационных изменений Вы знаете?
10. Что такое реорганизация в организации?
11. Чем реорганизация отличается от реструктуризации?
12. Чем обусловлена необходимость модернизации в организации?
13. Что такое внутренние рынки в организациях?
14. Как строятся рыночные отношения внутри организаций?

15. Какую роль играют знания в организациях?
16. Что такое управление знаниями в организации?

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Построить ОСУ любой организации и провести ее анализ.
2. Исследуйте практику слияний и поглощений в последние 10 лет к чему привели эти процессы.
3. Сформулируйте несколько направлений развития известной вам организации Проанализируйте и аргументируйте ваш выбор.
4. Углубленное изучение материалов темы

**Тема 6. Проектирование организационной структуры управления организации (ОК-5)**

**Лекция.**

Понятие и элементы организационной структуры. Виды организационных структур. Организационное проектирование. Эволюция организационных структур. Подходы к построению структуры организации

**Практическое занятие.**

1. Что понимается под организационной структурой и назовите элементы организационной структуры
2. Назовите виды организационных структур
3. В чем заключается организационное проектирование
4. Дайте характеристику эволюции организационных структур
5. Что влияет на выбор построения организационной структуры организации

**Задания для самостоятельной работы.**

1. В команде определите вид деятельности фирмы, ее юридический статус, разработайте Устав фирмы, постройте организационную структуру фирмы.
2. Подготовьте презентацию.

**Тема 7. Стратегический менеджмент (ОК-5)**

**Лекция.**

Понятие стратегического менеджмента. Отличительные признаки стратегического менеджмента. Основные принципы стратегического менеджмента. Процесс стратегического менеджмента. Организационное обеспечение системы стратегического менеджмента

**Практическое занятие.**

1. Что вы понимаете под стратегическим менеджментом.
2. Приведите отличительные признаки стратегического менеджмента.
3. Дайте характеристику основным принципам стратегического менеджмента.
4. В чем заключается процесс стратегического менеджмента
5. Дайте характеристику организационному обеспечению системы стратегического менеджмента

**Задания для самостоятельной работы.**

1. В команде определите стратегические цели и задачи, миссию фирмы, проведите стратегический анализ развития фирмы, разработайте соответствующее организационное обеспечение.
2. Подготовьте презентацию.

**Тема 8. Планирование в системе менеджмента (ПК-1)**

**Лекция.**

Роль планирования в деятельности организации. Процесс планирования и его содержание. Сравнительный анализ элементов оперативных и стратегических планов. «Зоны ответственности» при планировании. Организационное обеспечение системы планирования.

**Практическое занятие.**

1. В чем заключается роль планирования в деятельности организации
2. Дайте характеристику процессу планирования

3. В чем заключается сравнительный анализ элементов оперативных и стратегических планов
4. Назовите «Зоны ответственности» при планировании и дайте им характеристику
5. В чем заключается организационное обеспечение системы планирования

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. В команде определите основные задачи планирования, разработайте соответствующее организационное обеспечение.
2. Подготовьте презентацию.

### **Тема 9. Контроль в системе менеджмента (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Сущность и необходимость контроля. Этапы традиционного процесса контроля. Информационное обеспечение контроля. Виды контроля. Формы и инструменты контроля. Организационное обеспечение системы контроля.

#### **Практическое занятие.**

- 1 В чем заключается сущность и необходимость контроля
- 2 Дайте характеристику основным этапам процесса контроля
- 3 В чем заключается информационное обеспечение контроля
- 4 Какие вы знаете виды контроля, дайте им характеристику
- 5 Приведите формы и инструменты контроля
- 6 Организационное обеспечение системы контроля
- 7 Дайте характеристику организационному обеспечению системы контроля

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. В команде определите основные задачи контроля, разработайте соответствующее организационное обеспечение.
2. Подготовьте презентацию.

### **Тема 10. Мотивация в системе менеджмента (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Понятие и значение мотивации. Потребности персонала и процесс мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Роль менеджера в формировании мотивации работников. Организационное обеспечение системы мотивации

#### **Практическое занятие.**

- 1 Приведите понятие и обоснуйте значение мотивации в системе менеджмента
- 2 В чем заключаются потребности персонала и характеризуйте процесс мотивации труда работников
- 3 Приведите основные содержательные теории мотивации и дайте им характеристику
- 4 Приведите основные процессуальные теории мотивации и дайте им характеристику
- 5 Определите роль менеджера в формировании мотивации работников
- 6 Дайте характеристику организационному обеспечению системы мотивации

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. В команде разработайте систему мотивации труда и соответствующее ее организационное обеспечение.
2. Подготовьте презентацию.

### **Тема 11. Теории поведения человека в организации. Личность и организация. (ОК-5)**

#### **Лекция.**



Связь организационного поведения с другими дисциплинами. Влияние организационного поведения на управленческие процессы. Теории поведения в организации. Становление концепции организационного поведения. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления. Производственная психология и школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Системное описание поведения человека в организации. Современные и перспективные модели организационного поведения.

Характеристики личности, определяющие ее поведение. Психологическая характеристика личности. Взаимодействие личности и организации. Адаптация человека к организации. Ролевое поведение в организации. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс-Бриггс. Вхождение человека в организацию. Влияние личности на организационную культуру.

### **Практическое занятие.**

1. Предпосылки зарождения организационного поведения.
2. Эволюция теорий управления процессами и людьми в организации.
3. Современные проблемы менеджмента.
4. Модели организационного поведения.
5. Взаимодействие личности и организации.
6. Адаптация человека к организации.
7. Ролевое поведение в организации.
8. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс - Бриггс.

### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение основной и дополнительной литературы;
2. Конспектирование материалов, работа со справочной литературой;
3. Подготовка к опросу, коллоквиуму, тестированию, контрольной работе;
4. Выполнение домашних и контрольных работ, расчетно-графических работ с привлечением специальной технической литературы (справочников, нормативных документов и т.п.);
5. Подготовка рефератов по определенной проблеме, теме, докладов, эссе;
6. Углубленное изучение материалов темы

## **Тема 12. Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации (ПК-1)**

### **Лекция.**

Сущность и виды коммуникаций. Коммуникационные процессы. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Деловое общение как основа коммуникативного поведения. Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.

Области проявления организационной культуры. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия, мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.

Сущность мотивации трудового поведения персонала. Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения. Эволюция теорий мотивации. Понятийный аппарат теорий мотивации.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория мотивации Д.МакКлелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Процессные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера. Мотивы организационного поведения. Классификация мотивов поведения. Факторы управления мотивами поведения. Мотивационный комплекс: структура и практическое применение.

### **Практическое занятие.**

*Задание 1. «Средства невербального общения»*

Цель.

Овладеть навыками анализа средств невербального общения.

Задание.

Проанализируйте приведенные средства невербального общения. Определите, какие из них относятся к кинесическим, просодическим, экстралингвистическим, такесическим и проксемическим.

Цель.

Овладеть навыками анализа проксемических средств невербального общения.

Задание.

Определите, для какого вида дистанции характерны для расстояния между общающимися.

Практическое упражнение «Понятие мотивации»

Цель.

Закрепить понятие мотивации и выработать навыки его применения.

Задание.

Выделите определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Сущность и виды коммуникаций.
2. Коммуникационные процессы.
3. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
4. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
5. Источники организационной культуры.
6. Области проявления организационной культуры.
7. Углубленное изучение материалов темы
1. Содержание процессов мотивации и стимулирования
2. Процессные теории мотивации
3. Методы мотивации и стимулирования
4. Оплата труда как метод стимулирования.

### **Тема 13. Формирование группового поведения в организации. Определение конфликта в группе (ОК-5)**

#### **Лекция.**

Рабочие группы. Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. Размер группы, целевое назначение, природа образования, гомогенность, фоновые свойства, степень открытости, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности.

Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния. Основные этапы развития. Функции и роли членов группы. Распределение ролей.

Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Факторы, объясняющие подчинение. Факторы, влияющие на подчинение. Социальное воздействие.

Команды и командообразование. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд. Концепция организационного развития.

Понятие, структура и причины конфликтов. Виды конфликтов и их характеристика. Способы управления конфликтами.

Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Основные этапы процесса конфликта.

Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения.

Методы управления рациональными конфликтами. Стратегии управления иррациональными конфликтами. Стили урегулирования конфликта. Методы урегулирования конфликтов: авторитарный метод, переговоры, принципиальное согласование, посредничество, арбитраж, интегральный метод решения конфликта. Инструменты решения конфликта. Роль конфликта в современной организации.

### **Практическое занятие.**

Практическое упражнение «Нормы поведения»

Цель.

Отработать навыки анализа существующих в организации норм поведения.

Задание.

1. Проклассифицируйте нормы поведения по признакам
2. Приведите примеры норм

#### **Задание № 1**

Отсутствие ясности в общении представляет опасность.

В качестве примера можно привести начальника, который требует что-то у своего подчиненного, но дает ему неясные инструкции (или инструкции, которые подчиненный не понимает до конца).

Начальник не требует подтверждения того, что инструкции поняты правильно. Подчиненный не говорит о том, что ему не все ясно, т.к. боится критики со стороны начальства. В результате работа будет сделана неправильно, что приведет к скандалу, потере работы или даже судебному процессу.

В чем причина данного конфликта?

Как должны были вести себя начальник и подчиненный, чтобы избежать конфликта?

#### **Задание № 2**

С целью избежания конфликта, но возможности выражения своих чувств и интересов, можно использовать подход так называемых «Я – утверждений». Вы отстаиваете свои интересы, сообщаете о своих нуждах, чувствах или оценках без оскорбления другого человека. Соответственно у оппонента не возникает нужды защищаться или обострять конфликт.

«Я – утверждения» просто начинаются с местоимения «Я» и выражают собственное чувство или реакцию. Напротив, «Вы – утверждения» могут раздувать конфликты, т.к. для другого человека представляются осудительными, наступательными.

Превратите примеры «Вы – утверждений» в более мягкие и эффективные «Я – утверждения»:

1. Почему Вы всегда меня перебиваете?
2. Вы не уважаете меня. Вы никогда не вспоминаете о моем дне рождения.
3. Вы никогда не делаете того, что хочу я. Вы всегда принимаете решения самостоятельно.
4. Что Вы на меня орете?

#### **Задание № 3**

Конфликтолог Роберт М. Бремсон различает около дюжины разных типов трудных людей, с которыми ему приходилось сталкиваться за 30 лет работы в частных фирмах:

- агрессивистов, которые задирают других и раздражаются, если их не слушают;
- жалобщиков, у которых всегда найдется, на что посетовать;
- молчунов, которые немногословны и вы не знаете, о чем в действительности они думают;
- сверхпокладистых, которые скажут вам «да», но, тем не менее, слова у них расходятся с делом;
- вечных пессимистов, которые во всем предвидят неудачи;
- всезнаек, которые считают себя выше других;
- нерешительных, которые не принимают то или иное решение, т.к. боятся ошибиться;
- максималистов, которые хотят что-то прямо сейчас, даже если в этом нет необходимости;
- скрытных, которые держат все в себе, а потом внезапно набрасываются на вас;
- невинных лгунов, которые замечают следы серий обманов;
- ложных альтруистов, которые якобы делают вам добро, но в глубине души сожалеют об этом;
- игроков различных типов, к которым можно попасть в ловушку.

Какие из названных стилей вы чаще используете, сталкиваясь с трудным человеком:

1. соперничество;
2. приспособление;
3. компромисс;
4. сотрудничество;
5. уклонение.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Основы представления о личности.
2. Основные принципы типов поведения.
3. Влияние и подчинение в группе.
4. Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
1. Приведите определение понятия «управление конфликтом».
2. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом?
3. Объясните понятия: «прогнозирование конфликта» и «предупреждение конфликта».
4. Что следует понимать под регулированием конфликта?
5. Перечислите этапы регулирования конфликта.

### **Тема 14. Лидерство в организации. Власть и искусство убеждения (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Сущность лидерства и подходы к изучению лидерства. Характеристика основных теорий лидерства. «Решетка» лидерства. Теория трансформирующего лидерства. Теория вертикальной парной связи. Модель случайного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Нормативная модель Врума- Йеттона - Яго. Заменители лидерства.

Власть в организации. Каналы власти. Сущность власти и влияния в организационном поведении. Особенности различных форм власти и влияния. Эффективность различных форм власти и влияния. Организационная сущность управления; стили руководства: по Левину, по Лайкерту, по МакГрегору (теории X и Y); стиль руководства, ориентированный на работу (задачу) или на человека; по Блейку – Моутон, по Танненбауму – Шмидту, по Фидлеру, по Вруму – Йеттону, по Херши – Бланшарду, по Арджирису.

Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя. Управление поведением клиентуры. Целевая направленность поведения.

#### **Практическое занятие.**

Задание 1. «Подготовка лидера» (с использованием метода театральной лаборатории)

Цели:

- получить возможность освоения роли лидера в организации;
- оценить собственные компетенции организационного лидерства.

Задание.

1. Организуйте и исполните сценическую постановку на 3-10 минут (в зависимости от временных ресурсов).
2. Оцените основные компетенции менеджера и лидера на основе анализа организации постановки.
3. Составьте «портрет» лидера организации.

Этапы работы.

1. Сформируйте рабочие группы по 4–6 человек в каждой.
2. Дайте каждой группе одну организационную ситуацию – текст для постановки.
3. Дайте задание на организацию постановки. Постановочная часть:
  - создание замысла – идеи постановки;
  - оформление образов и распределение ролей (образ роли – закодированная партитура, которую предстоит развить);
  - создание сюжета (структуры-канвы действия);

- сценарная работа (соорганизация исполнителей во времени и пространстве, мизансценическое решение связей и отношений действующих лиц);
- репетиция (экспериментирование и пробы до принятия окончательного решения);
- показ-исполнение.

#### 4. Индивидуальная работа:

- рефлексия (анализ проделанной работы);
- оценка собственных компетенций (как менеджера и как лидера);

#### 5. Работа в мини-группах:

- анализ проделанной работы;
- определение компетенций, которые проявил каждый член группы в организации постановки;
- определение компетенций, которых явно не хватало в вашей работе.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Понятие лидерства, его природа и сущность.
2. Лидерство и руководство.
3. Различные подходы к лидерству.
4. Теории лидерства.
5. Заменители лидерства.
6. Власть в организации.
7. Каналы власти.
1. Влияние авторитета личности на процесс разработки и принятия управленческого решения.
2. Стимулирование и кадровое обеспечение реализации решения.
3. Контроль реализации управленческих решений.
4. Сущность и виды ответственности.
5. Методологические подходы к оценке эффективности решений.

### **Тема 15. Анализ и конструирование организации. Персональное развитие в организации (ОК-5)**

#### **Лекция.**

Суть эффективного конструирования организации. Структурные подразделения (отделы, службы, цехи и т.п.) для достижения целей предприятия. Какова должна быть численность каждого из подразделений? Как распределить обязанности и ответственность между структурными подразделениями предприятия и работниками? Как наладить между ними производственные связи и взаимопомощь? Какова должна быть численность управленческого персонала? Какова должна быть в целом структура управления предприятия и как распределить полномочия между руководителями? Сколько предусмотреть уровней управления? Каким требованиям должны отвечать кандидаты на руководящие и исполнительские должности в организации? Каково примерное содержание объема обязанностей, прав и ответственности каждой из проектируемых должностей?

Карьера - иерархическое отражение пути продвижения работника на протяжении всего трудового периода, характеризуется временной продолжительностью и последовательностью занимаемых им должностей. Подразумевается, что она отражает профессионально-квалификационный рост работника, расширение и углубление его способностей.

Основные составляющие карьерного роста работника. Качества работника - присущие индивиду от рождения или приобретенные и развитые характеристики его профессиональных, деловых и личных возможностей, являются основой построения любой карьеры.

Навыки работника - осваиваемые и закрепляемые индивидом практические приемы, обеспечивают осуществление им целенаправленных действий на основе знаний, совокупности информации.

Культура работника — исторически сформировавшаяся совокупность достижений развития общества, обеспечивает эффективную коммуникацию индивида в организации. Она является необходимым условием для его карьерного продвижения, поскольку обеспечивает адекватное восприятие индивида окружающими и его эффективную интеграцию в профессиональное сообщество.

Искусство работника — высший уровень развития профессиональных, деловых и личных качеств индивида, характеризует актуальную оценку его достижений, обеспечивающую общественное доверие и признание. Оно является основным конструктивным обстоятельством, объективно характеризующим индивида и обеспечивающим его карьерный рост в организации. Жизненный цикл работника.

### **Практическое занятие.**

1. Суть эффективного конструирования организации
2. Основные характеристики эффективной организационной структуры организации
3. Организационное проектирование
4. Процесс организационного проектирования
5. Организационный проект
6. Организационная структура
7. Уровень управления
8. Объем (диапазон) управления

Практическое упражнение «Этапы и стадии управления карьерой работника»

Цель.

Получить и усвоить знания об организации построения и осуществления карьеры работника.

Задание.

Расставьте порядковые номера штатной (наиболее часто реализуемой) последовательности основных этапов и стадий одного цикла процесса управления карьерой работника.

### **Задания для самостоятельной работы.**

Разбор конкретной ситуации «Проведение изменений в ОАО „Хлебопродукт“»

Цель.

Отработать навыки анализа практики проведения изменений в организации.

Задание.

Проанализируйте ситуацию и ответьте на следующие вопросы:

1. Что вы можете сказать о программе первоочередных мероприятий по выводу комбината из кризиса? Какие аспекты в ней не учтены?
2. Каковы, на ваш взгляд, основные причины срыва этих мероприятий? Как на это повлиял отказ от привлечения специалистов консалтинговой фирмы?
3. Как бы вы организовали управление проведением изменений на комбинате?

Ситуация.

ОАО «Хлебопродукт» является одним из крупнейших комбинатов по производству муки и комбикормов в Московской области. Доля рынка Московской области по муке у комбината – 21 %, а по комбикормам – 10 %.

В начале 90-х гг. на комбинате, как и на большинстве российских предприятий, начался резкий спад объемов реализации и, соответственно, производства. Производство муки упало более чем на 40 %, а комбикормов – почти в 3 раза. Были, конечно, и объективные экономические причины: значительное падение объемов потребления муки в России (более чем на 30 %), разорение многих птицефабрик и животноводческих ферм, отсутствие оборотных средств и др. Комплексная диагностика, проведенная консалтинговой фирмой, показала, что на предприятии отсутствовали какие-либо элементы современных систем управления. Но, что еще хуже, отсутствовала квалифицированная управленческая команда, которая могла бы управлять изменениями. Все замыкалось на генеральном директоре. При этом в анонимных социологических исследованиях сотрудники во всех бедах комбината винили генерального директора, который не хотел отдавать свою власть. А он, в свою очередь, утверждал, что готов делегировать многие функции управления, только вот никто не может решать вопросы квалифицированно.

В ходе комплексной диагностики специалистами привлеченной консалтинговой фирмы совместно с руководством была разработана программа первоочередных мероприятий по выводу комбината из кризиса и повышения эффективности за счет собственных резервов управления.

В числе этих мероприятий были следующие:

1. Создание системы управления персоналом.
2. Обучение персонала эффективным методам работы в условиях рынка.
3. Формирование команд по главным направлениям деятельности.
4. Создание команды единомышленников.
5. Активизация сбыта и маркетинга.
6. Ориентация на клиента, создание эффективных технологий обслуживания.
7. Изменение структуры организации, четкое распределение задач и функций с учетом делегирования.
8. Формирование эффективной финансовой политики.

После этого комбинат решил самостоятельно, без участия консультантов реализовать программу реформирования. Однако осуществить намеченные изменения не удалось. Были мобилизованы резервы лишь в части экономии зарплаты, электроэнергии и проведены некоторые изменения в социальной сфере. При этом не были решены основные проблемы управления. Как следствие, продолжился спад производства, несмотря на то, что в целом рыночная ситуация улучшилась.

1. Основные составляющие карьеры
2. Качества работника
3. Навыки работника
4. Культура работника
5. Искусство работника
6. Жизненный цикл работника

## **Тема 16. Управление поведением организации и организационная культура. Технологии управления поведением в организации (ПК-1)**

### **Лекция.**

Важным элементом управления организации является корпоративная, или организационная культура (ОК). ОК – это совокупность различных элементов, включающих ценности, нормы и правила поведения, философские убеждения, знаково-символическую систему (мифы, ритуалы, обряды, верования), а также процесс постановки и ведения дел, способ их реализации.

Основные элементы ОК. К основным элементам относятся. Система ценностей — основные философские положения и идеи, принятые в организации. Они являются ядром культуры и определяют направление деятельности работников, обеспечивающее достижение успеха. Стил ь руководства – вид распределения полномочий по принятию решений, способы воздействия на подчиненных. Герои организации — люди, воплощающие культурные ценности и служащие примером для подражания. Церемонии и ритуалы — символические мероприятия, включенные в спланированную повседневную жизнь организации. Культурная сеть организации — скрытая иерархия власти в организации, независимая от титулов и должностей и состоящая из ролей, выполняемых сотрудниками организации.

Поведенческий маркетинг. Маркетинговый подход в организационном поведении. Управление поведением клиентуры организации. Маркетинговая поведенческая культура организации и ее составляющие. Поведенческие ориентации персонала.

Организационное поведение в международном контексте. Этнопсихология и национальный менталитет в системе международного бизнеса. Модели национальной культуры. Групповая динамика в международном аспекте. Создание много-национальных команд. Менеджеры в реактивных культурах. Барьеры, препятствующие культурной адаптации, и их преодоление.

Управление межкультурными различиями. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями. Этноцентрические, полицен-трические, регионоцентрические и геоцентрические отношения.

Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирова-ние, минимизация, максимальное использование.

### **Практическое занятие.**

Задание 1.

Цель.

Отработка навыков анализа сущности организационной культуры.

Определите, какие из приведенных ниже утверждений верны, а какие нет.

Этапы работы.

1. Выполните предложенное задание индивидуально.
2. Обсудите свои ответы в группе, приводя свои обоснования и комментарии.

Утверждения.

1. Организационная культура отличает одну организацию от другой.
2. Поддержание культуры зависит от неформальных лидеров.
3. Освоение работниками организационной культуры зависит от их адаптации в организации.
4. Организационная культура относится к факторам внешней среды.
5. Базовые установки культуры бездоказательно принимаются и разделяются членами организации.
6. Переход от одной стадии жизненного цикла организации к другой – это предсказуемое изменение.
7. Жизненный цикл организации и жизненный цикл товара не связаны между собой.
8. Миссия организации, как правило, формулируется на стадии роста.
9. На стадии зрелости организации резко усиливается конкуренция.
10. На стадии упадка организации усиливается централизация управления.

1. Маркетинговый подход в организационном поведении.
2. Управление поведением клиентуры организации.
3. Поведенческие ориентации персонала.
4. Поведенческие ресурсы управления.

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Основные элементы ОК
2. Основные свойства ОК
3. Репутация организации
1. Отношения субъект – власть, лидерство – объект управленческих решений.
2. Влияние авторитета личности на процесс разработки и принятия управленческого решения.
3. Сущность и виды ответственности.
4. Методологические подходы к оценке эффективности решений.
5. Суть и содержание понятий «качество управленческой деятельности», «качество управленческого решения»

#### 4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

##### 4.1. Распределение баллов:

2 семестр

- текущий контроль – 50 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов
- ответ на экзамене: не более 30 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ те мы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мах. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки



1.	Методологические основы менеджмента. Модели менеджмента. Методы и инструменты менеджмента. Процесс и механизм менеджмента	Собеседование, опрос	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
		Тестирование	15	15 вопросов. По 1 за каждый правильный ответ

2.	Информационная природа менеджмента. Экономические основы менеджмента	Собеседование, опрос	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	--	----------------------	----	---

3.	История организации. Организация как система. Модели организаций. Современные направления менеджмента	<b>контроль ный срез, защита презента ций (контрол ьный срез)</b>	10	<p>Презентация подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;</li> <li>- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;</li> <li>- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;</li> <li>- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.</li> </ul> <p>10-8 баллов – презентация соответствует теме, структура и оформление отвечает вышеперечисленным требованиям, студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>7-5 балла – презентация соответствует теме, структура и оформление в основном отвечает вышеперечисленным требованиям, студент владеет представленным материалом, отвечает на заданные вопросы</p> <p>4-3 балла – в структуре и оформлении презентации имеются недоработки, материал представлен в презентации не рационально, мало иллюстративного материала, студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p> <p>2 балла - в структуре и оформлении презентации имеются недоработки, материал представлен сплошным текстом, мало иллюстративного материала, студент слабо владеет информацией по теме, при ответе использует заготовленный текст, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p> <p>1 балл - в структуре и оформлении презентации имеются значительные недоработки, материал представлен не по теме, сплошным текстом, мало иллюстративного материала, студент слабо владеет информацией по теме, при ответе использует заготовленный текст, не может отвечать на поставленные дополнительные вопросы</p>
----	---	---	----	--

4.	Хозяйственные организации. Жизненный цикл организации. Законы организации	Собеседование, опрос	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	---	----------------------	----	---

		Письменная самостоятельная работа	5	<p>На письменную контрольную работу отводится ... минут (все занятие). Тема работы связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии.</p> <p>Исходя из обозначенных заданий, контрольная работа по своему содержанию может быть сведена :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере;</li> <li>- к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления;</li> <li>- к изложению материала по определенной тематике, которое на первый взгляд напоминает по способу оформлению доклад либо реферат.</li> </ul> <p>5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
5.	Организационные структуры в организации. Интеграция организаций. Организация как процесс. Организация и управление	<b>Контрольная работа(контрольный срез)</b>	10	<p>На письменную контрольную работу отводится ... минут (все занятие). Тема работы связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии.</p> <p>Исходя из обозначенных заданий, контрольная работа по своему содержанию может быть сведена :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере;</li> <li>- к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления;</li> <li>- к изложению материала по определенной тематике, которое на первый взгляд напоминает по способу оформлению доклад либо реферат.</li> </ul> <p>10-8 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>7-5 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>4-3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>

6.	Премияльные баллы	20	Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - постоянная активность во время практических занятий – 10 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - победа в межрегиональной олимпиаде по социологии образования – 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - участие в выставке по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20
7.	Ответ на экзамене	30	10-17 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «удовлетворительно» 18-24 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «хорошо», 25-30 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «отлично».
8.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы на экзамене	70	Добор: студент может предоставить все задания текущего контроля и контрольные срезы
9.	Итого за семестр	100	

### 3 семестр

- текущий контроль – 50 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов
- ответ на экзамене: не более 30 баллов

### Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мах. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
--------	------------------------------------	---------------------------------	--------------------	--------------------------------------

1.	Проектирование организационной структуры управления организации	Собеседование, опрос	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	---	----------------------	----	---

2.	Стратегический менеджмент	Собеседование, опрос	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	---------------------------	----------------------	----	---



3.	Планирование в системе менеджмента	Собеседование, опрос(контрольный срез)	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	------------------------------------	--	----	---

4.	Контроль в системе менеджмента	Собеседование, опрос	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	--------------------------------	----------------------	----	---

		контроль ный срез, защита презента ций (контрол ьный срез)	10	<p>Презентация подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели. ссылки на ресурсы. соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;</li> <li>- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;</li> <li>- личностные качества: ораторские способности. соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;</li> <li>- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.</li> </ul> <p>10-8 баллов – презентация соответствует теме, структура и оформление отвечает вышеперечисленным требованиям, студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>7-5 балла – презентация соответствует теме, структура и оформление в основном отвечает вышеперечисленным требованиям, студент владеет представленным материалом, отвечает на заданные вопросы</p> <p>4-3 балла – в структуре и оформлении презентации имеются недоработки, материал представлен в презентации не рационально, мало иллюстративного материала, студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p> <p>2 балла - в структуре и оформлении презентации имеются недоработки, материал представлен сплошным текстом, мало иллюстративного материала, студент слабо владеет информацией по теме, при ответе использует заготовленный текст, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p> <p>1 балл - в структуре и оформлении презентации имеются значительные недоработки, материал представлен не по теме, сплошным текстом, мало иллюстративного материала, студент слабо владеет информацией по теме, при ответе использует заготовленный текст, не может отвечать на поставленные дополнительные вопросы</p>
5.	Мотивация в системе менеджмента	Тестирование	20	20 вопросов. 1 балл это 1 правильный ответ

6.	Премияльные баллы	20	Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - постоянная активность во время практических занятий – 10 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - победа в межрегиональной олимпиаде по социологии образования – 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - участие в выставке по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20
7.	Ответ на экзамене	30	10-17 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «удовлетворительно» 18-24 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «хорошо», 25-30 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «отлично».
8.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы на экзамене	70	Добор: студент может предоставить все задания текущего контроля и контрольные срезы
9.	Итого за семестр	100	

#### 4 семестр

- текущий контроль – 50 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов
- ответ на экзамене: не более 30 баллов

#### Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мах. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
--------	------------------------------------	---------------------------------	--------------------	--------------------------------------

1.	Теории поведения человека в организации. Личность и организация.	Собеседование, опрос	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	--	----------------------	----	---

2.	Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации	Практическая работа	5	<p>На письменную контрольную работу отводится ... минут (все занятие). Тема работы связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии.</p> <p>Исходя из обозначенных заданий, контрольная работа по своему содержанию может быть сведена :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере;</li> <li>- к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления;</li> <li>- к изложению материала по определенной тематике, которое на первый взгляд напоминает по способу оформлению доклад либо реферат.</li> </ul> <p>5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
3.	Формирование группового поведения в организации. Определение конфликта в группе	Практическая работа	5	<p>На письменную контрольную работу отводится ... минут (все занятие). Тема работы связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии.</p> <p>Исходя из обозначенных заданий, контрольная работа по своему содержанию может быть сведена :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере;</li> <li>- к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления;</li> <li>- к изложению материала по определенной тематике, которое на первый взгляд напоминает по способу оформлению доклад либо реферат.</li> </ul> <p>5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>

4.	Лидерство в организации. Власть и искусство убеждения	Практическая работа	5	<p>На письменную контрольную работу отводится ... минут (все занятие). Тема работы связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии.</p> <p>Исходя из обозначенных заданий, контрольная работа по своему содержанию может быть сведена :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере;</li> <li>- к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления;</li> <li>- к изложению материала по определенной тематике, которое на первый взгляд напоминает по способу оформлению доклад либо реферат.</li> </ul> <p>5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
----	--	---------------------	---	---

5.	Анализ и конструирование организации. Персональное развитие в организации	<b>Собеседование, опрос(контрольный срез)</b>	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
----	---	---	----	---



		Практическая работа	5	<p>На письменную контрольную работу отводится ... минут (все занятие). Тема работы связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии.</p> <p>Исходя из обозначенных заданий, контрольная работа по своему содержанию может быть сведена :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере;</li> <li>- к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления;</li> <li>- к изложению материала по определенной тематике, которое на первый взгляд напоминает по способу оформлению доклад либо реферат.</li> </ul> <p>5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
--	--	---------------------	---	---

6.	Управление поведением организации и организационная культура. Технологии управления поведением в организации	Собеседование, опрос(контрольный срез)	10	<p>Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.</p> <p>Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования</p> <p>6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования.</p> <p>2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему</p> <p>Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.</p>
		Тестирование	20	20 вопросов. За каждый правильный ответ по 1 баллу
7.	Премияльные баллы		20	<p>Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов;</li> <li>- постоянная активность во время практических занятий – 10 баллов;</li> <li>- полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов;</li> <li>- победа в межрегиональной олимпиаде по социологии образования – 20 баллов;</li> <li>- участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов;</li> <li>- участие в выставке по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов;</li> <li>- публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20</li> </ul>

8.	Ответ на экзамене	30	10-17 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «удовлетворительно» 18-24 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «хорошо», 25-30 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «отлично».
9.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы на экзамене	70	Добор: студент может предоставить все задания текущего контроля и контрольные срезы
10.	Итого за семестр	100	

Итоговая оценка по экзамену выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
85 - 100 баллов	Отлично
70 - 84 баллов	Хорошо
50 - 69 баллов	Удовлетворительно
Менее 50	Неудовлетворительно

Распределение баллов по курсовой работе:

- представление содержательной части – не более 55 баллов,
- оформление и информационное сопровождение – не более 20 баллов,
- защита курсовой работы – не более 25 баллов.

Распределение баллов по видам учебной работы и методика начисления баллов:

№	Вид учебной работы	Мах. кол-во баллов	Методика начисления баллов
1.	Представление содержательной части	55	41-55 баллов – содержание работы соответствует выбранному направлению подготовки/специальности и теме работы, работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной; проведен обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению, показано знание информационной (при необходимости – нормативной) базы, использованы актуальные данные; проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично; теоретические положения органично сопряжены с практикой, даны практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; проведен количественный анализ проблемы, который подтверждает выводы автора, иллюстрирует актуальную ситуацию, приведены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования;

			<p>21-40 баллов – содержание работы в целом соответствует выбранной теме, структура плана логична и пропорциональна; обоснование актуальности темы подкрепляется анализом степени теоретического исследования проблемы; основные положения работы раскрыты на достаточном теоретическом и методологическом уровне, большая часть теоретических положений сопряжена с практикой; практические рекомендации обоснованы; выводы по работе содержательны и в целом соответствуют поставленным задачам;</p> <p>1-20 баллов – имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме; исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью; выявлены недочеты в методологических характеристиках курсового исследования; есть нарушения логики изложения материала, поставленные задачи решены не полностью; теоретические положения слабо связаны с практикой, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер</p>
2.	Оформление и информационное сопровождение	20	<p>16-20 баллов – широко представлена библиография по теме работы, в том числе и зарубежные источники, приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы, оформление работы полностью соответствует требованиям, предъявляемым к курсовому исследованию;</p> <p>8-15 баллов – приложения, используемые в исследовании, составлены грамотно, прослеживается связь с положениями курсовой работы; список использованной литературы составлен, следуя ГОСТу, и в достаточной мере соответствует теме работы; имеются отдельные неточности в оформлении работы (отсутствует часть ссылок на используемые источники, есть отдельные стилистические, грамматические и орфографические ошибки);</p> <p>1-7 баллов – в работе не полностью использована необходимая для раскрытия темы научная литература, информационные базы данных, а также материалы исследований; библиографический список оформлен неверно; содержание приложений не отражает решения поставленных задач (отсутствуют необходимые приложения); имеются многочисленные неточности в оформлении работы</p>
3.	Защита курсовой работы	25	<p>19-25 баллов – защита отличается полнотой раскрытия темы и представления полученных результатов; студент демонстрирует уверенность и убедительность манеры выступления; стиль и грамотность речи соответствуют культуре представления результатов научного исследования; ответы на дополнительные вопросы характеризуются краткостью и аргументированностью;</p> <p>10-18 баллов – структура и регламент выступления в целом соблюдены; защита сопровождается грамматически правильной, эмоциональной речью; студент поддерживает хороший контакт с аудиторией; отмечается творческий подход в подготовке объектов наглядности презентации; дополнительные вопросы вызывают некоторые затруднения;</p> <p>1-9 баллов – студент демонстрирует невысокое качество устного доклада; доступность и образность представления проделанной работы и полученных результатов вызывает вопросы; отмечается частичное несоответствие презентации содержанию курсового исследования; дизайн визуальной интерпретации представленной работы затрудняет ее восприятие</p>
<b>ИТОГО:</b>		<b>100</b>	

Итоговая оценка по курсовой работе выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
85 - 100 баллов	Отлично
70 - 84 баллов	Хорошо
50 - 69 баллов	Удовлетворительно
Менее 50	Неудовлетворительно

## 4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

### Контрольная работа

Тема 5. Организационные структуры в организации. Интеграция организаций. Организация как процесс. Организация и управление

Вставьте пропущенные слова в текст: 1. Управление осуществляют люди, и поэтому оно несет в себе личностные, т.е. \_\_\_\_\_ представления людей об \_\_\_\_\_ процессах.

2. Формально право воздействовать закрепляется \_\_\_\_\_, неформально - \_\_\_\_\_.

3. Увеличивающийся объем работы менеджмента и потребность его эффективности требуют \_\_\_\_\_ управленческой деятельности в виде специализации ее функций и полномочий и соответствующей ей \_\_\_\_\_.

4. Одной из важнейших закономерностей менеджмента является его \_\_\_\_\_, отражающая совмещение разнообразия форм, подходов, целей, объектов управления, функций и пр.

5. \_\_\_\_\_ строение определяет возможность воздействия, объединенного общей целью и осуществляемого на основе полномочий на принятие управленческих решений.

### контрольный срез, защита презентаций

Тема 3. История организации. Организация как система. Модели организаций. Современные направления менеджмента

1. Теория ограничений Элия Голдрата

2. Концепция «бережливого производства». Lean-менеджмент.

3. Концепция постоянного улучшения. Принципы Кайдзен.

4. Управленческие взгляды Питера Друкера и его вклад в теорию менеджмента.

5. Концепция решения управленческих проблем Ицхака Адизеса и его вклад в науку менеджмента.

6. Управленческая парадигма Эдвардса Деминга. Управление качеством.

### Тема 9. Контроль в системе менеджмента

1. Стратегия развития компании и ее организационное обеспечение

2. Факторы, влияющие на проектирование эффективной организационной структуры управления

3. Развитие теорий мотивации

4. Маркетинговая стратегия в рамках эффективного менеджмента

5. Стратегия развития персонала в рамках стратегии компании

### Письменная самостоятельная работа

Тема 4. Хозяйственные организации. Жизненный цикл организации. Законы организации

1. Данная группа содержит законы, которые отражают морфологию организации, определяют организационные формы и строительство «каркасов» организации, как называется данная группа законов?
2. Совокупность объективных особенностей организации, формирующих системные представления о сущности, содержании и развитии организации, называется
3. Объективная особенность формирования, функционирования и развития организации, характерная и типичная для всех организаций, это?
4. Как называется закон организации, который гласит, что форма организации определяется строением ее связей?

### **Практическая работа**

Тема 12. Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации  
Здание . «Механизм организационного поведения»

Цель.

Узнать, закрепить и научиться применять логическую последовательность формирования и использования основных факторов мотивации поведения индивида.

Используя определения понятий, выделите основные факторы, рычаги и инструменты механизма организационного поведения и обозначьте порядковыми номерами логическую последовательность их формирования и применения.

### **Собеседование, опрос**

Тема 1. Методологические основы менеджмента. Модели менеджмента. Методы и инструменты менеджмента. Процесс и механизм менеджмента

1. Охарактеризуйте состав основных закономерностей менеджмента и раскройте их содержание.
2. Зачем необходимы знания закономерностей и принципов менеджмента? Какую роль они играют в практической деятельности менеджера?
3. Что определяет состав и содержание принципов менеджмента? Какие принципы вы могли бы сформулировать?

Тема 2. Информационная природа менеджмента. Экономические основы менеджмента

1. Исследовать деятельность предприятия с позиции собственника и менеджера и определить точки соприкосновения. Выявить причины конфликта.
2. Опишите факторы эффективного сотрудничества собственника и наемного менеджера

Тема 6. Проектирование организационной структуры управления организации

1. Что понимается под организационной структурой и назовите элементы организационной структуры
2. Назовите виды организационных структур
3. В чем заключается организационное проектирование
4. Дайте характеристику эволюции организационных структур

Тема 11. Теории поведения человека в организации. Личность и организация.

1. Предпосылки зарождения организационного поведения.
2. Эволюция теорий управления процессами и людьми в организации.
3. Современные проблемы менеджмента.
4. Модели организационного поведения.

### **Тестирование**

Тема 1. Методологические основы менеджмента. Модели менеджмента. Методы и инструменты менеджмента. Процесс и механизм менеджмента

1. Эффективное и результативное достижение организационных целей посредством планирования, организации, лидерства и контроля организационных ресурсов, это?

1. менеджмент
2. управление
3. распорядительство
4. все ответы верны

2. Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации, это?

1. менеджмент
2. управление
3. администрирование
4. распорядительство

3. Научный подход в менеджменте можно выразить в ?

1. применении методологии менеджмента к управлению организацией
2. преобладанием объективных факторов над субъективными
3. необходимости формулировке цели создания организации
4. реализации развития и сохранении стабильности

4. В самом общем виде управление представляет собой процесс взаимодействия?

1. персонала и руководств
2. субъекта и объекта управления
3. управляющей и управляемой системы
4. все ответы верны

5. Одной из важнейших закономерностей менеджмента отражающей совмещение разнообразия форм, подходов, целей, объектов управления, функций, называется?

1. централизация
2. развитие организации
3. диверсификация управленческой деятельности
4. усиление роли человеческого фактора

Тема 10. Мотивация в системе менеджмента

1. Структура организации :

- 1 1. совокупность организационных элементов в системе управления
- 2 2. упорядоченная совокупность составляющих систему организационных элементов (подразделения, должности, цели, задачи, распределение ролей, полномочия, ответственность) и взаимосвязей между ними
- 3 3. перечень функциональных отделов системы менеджмента
- 4 4. подразделения предприятия

2. Стратегия включает:

- 1 1. систему целей, приоритеты (ведущие принципы) распределения ресурсов и осуществления действий, правила, регламентирующие процесс реализации стратегии.
- 2 2. правила достижения целей на перспективу
- 3 3. путь к достижению целей
- 4 4. управление достижением целей

3. Планирование:
- 1 1. определение стратегических, среднесрочных и оперативных целей
  - 2 2. разработка документации отделом планирования
  - 3 3. процесс проектирования желаемого будущего и эффективных путей его достижения.
  - 4 4. задание на перспективу развития компании

#### Тема 16. Управление поведением организации и организационная культура. Технологии управления поведением в организации

Вопрос 1 Основными задачами науки управления являются

~ совершенствование управления общественным и частным производством, улучшения экономической инфраструктуры

= изучение и практическое применение принципов развития всей совокупности управленческих целей, разработка планов, создание экономических и организационных условий для эффективной деятельности трудовых коллективов

~ оба определения верны

Вопрос 2 Наиболее сложным объектом управления является \_\_\_\_\_

= коллектив

Вопрос 3 Принципы управления определяют закономерности формирования управляемой системы:

~ ее структуры, методов воздействия на коллектив; формируют мотивацию поведения его членов

~ учитывают особенности технологии и технического оснащения управленческого труда

= ее структуры, методов воздействия на коллектив; формируют мотивацию поведения его членов; учитывают особенности технологии и технического оснащения управленческого труда

Вопрос 4 Система подразумевает объединение частей в целое, свойства которого могут отличаться от свойств входящих в нее частей (подсистем) – это принцип

~ система пожизненного найма

= системности и комплексности

~ система кадровой ротации

Вопрос 5 Свойство принципа системности, характеризуется тем, что эффективность деятельности системы варьируется во времени и далеко не всегда равна алгебраической сумме эффектов частей, в нее входящих, называется

~ синергичностью

~ эмерджентностью

= неаддитивностью

#### 4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена

##### Типовые вопросы экзамена (ОК-5, ПК-1)

1. Понятие и элементы организационной структуры
2. Контроль в системе управления
3. Этапы традиционного процесса контроля
4. Содержательные теории мотивации
5. Планирование в системе менеджмента

##### Типовые задания для экзамена (ОК-5, ПК-1)

1. Назовите вид организационной структуры в вашем проекте.
2. Дайте характеристику системы контроля в вашем проекте
3. Какую теорию мотивации вы применяете в вашем проекте
4. В чем заключается маркетинговая стратегия в вашем проекте



5. Дайте характеристику миссии предприятия по вашему проекту.
6. Оцените систему управления персоналом по вашему проекту.

### Типовые темы курсовых работ (ОК-5, ПК-1)

1. Менеджер, его задачи и основные области деятельности.
2. Компетенции менеджера.
3. Профессиональные навыки менеджера.
4. Разработка модели и количественная оценка качеств руководителя.
5. Российские предприниматели и менеджеры – стили руководства.
6. Кросс – культурные различия в менеджменте (сравнительный менеджмент).
7. Эволюция управленческой мысли, развитие теории управления.
8. Современные тенденции развития менеджмента.

#### 4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«отлично» (85 - 100 баллов)	ОК-5	Демонстрирует высокий уровень знаний теории менеджмента. Анализирует социально-значимые проблемы в современной теории менеджмента, прослеживает междисциплинарные связи. ¶ Ответ построен логично, материал излагается четко, ясно, хорошим языком, аргументировано. ¶
	ПК-1	Свободно ориентируется в направлениях исследований в рамках теории менеджмента. ¶ В полном объеме владеет практическими навыками современных исследовательских методов для анализа теории менеджмента. ¶ Демонстрирует знание и понимание современного отечественного и зарубежного опыта в исследовании теории менеджмента. ¶ Определяет основные цели, задачи, методы научных исследований в сфере теории менеджмента. ¶ Свободно ориентируется в информационном и иллюстративном материале (примеры из практики, таблицы, графики и т.д.), анализирует и обобщает результаты исследований в сфере теории менеджмента. ¶ На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. ¶
«хорошо» (70 - 84 баллов)	ОК-5	Демонстрирует достаточный уровень знаний теории менеджмента. ¶ Анализирует социально-значимые проблемы в современной теории менеджмента, прослеживает междисциплинарные связи, но допускает некоторые погрешности. ¶ В отдельных примерах может выделить междисциплинарные связи. ¶ Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком. ¶
	ПК-1	Достаточно свободно ориентируется в направлениях исследований в рамках теории менеджмента. ¶ Демонстрируется достаточное знание и понимание современного отечественного и зарубежного опыта в исследовании теории менеджмента. ¶ Может ориентироваться в информационном и иллюстративном материале (примеры из практики, таблицы, графики и т.д.), анализирует и обобщает отдельные результаты исследований в области теории менеджмента. ¶ Вопросы, задаваемые преподавателем, не вызывают существенных затруднений ¶

«удовлетворительно» (50 - 69 баллов)	ОК-5	Демонстрирует не достаточный уровень знаний теории менеджмента.¶Плохо анализирует социально-значимые проблемы в современной теории менеджмента.¶Неуверенно определяет междисциплинарные связи ¶Ответ не всегда логично выстроен, материал излагается без применения научной терминологии. ¶
	ПК-1	Слабо ориентируется в направлениях исследований современной теории менеджмента.¶Демонстрируется не достаточное знание и понимание современного отечественного и зарубежного опыта в исследовании теории менеджмента.¶Слабо ориентируется в информационном и иллюстративном материале (примеры из практики, таблицы, графики и т.д.), не может анализировать и обобщать результаты исследований, проводимых в современной теории менеджмента.¶Вопросы, задаваемые преподавателем, вызывают затруднения.¶
«неудовлетворительно» (менее 50 баллов)	ОК-5	Демонстрирует слабый уровень знаний теорий менеджмента.¶Не может анализировать процессы в современной системе менеджмента, затрудняется дать оценку теории менеджмента как науки.¶Не может привести примеры из реальной практики современной теории менеджмента.¶Не может выделить междисциплинарные связи. ¶Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. ¶
	ПК-1	Не ориентируется в направлениях исследований современной теории менеджмента.¶Не может продемонстрировать знание и понимание процессов в теории менеджмента.¶Не ориентируется в информационном и иллюстративном материале (примеры из практики, таблицы, графики и т.д.), не может анализировать и обобщать результаты исследований в теории менеджмента.¶Неправильно отвечает на поставленные вопросы или затрудняется с ответом¶

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

### 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

### 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

### 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Основная литература:**

1. Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Теория менеджмента : учебник. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 304 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334>
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента : учебник. - М.: Проспект, 2007. - 306 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент : учебник. - 4-е изд., перераб. и доп.. - М.: Экономистъ, 2008. - 669 с.
4. Герчикова, И. Н. Менеджмент : учебник для вузов. - 2022-03-26; Менеджмент. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 511 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/81661.html>
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : Пер. с англ.. - М.: Дело, 2000. - 701 с.

### **6.2 Дополнительная литература:**

1. Акберов, К. Ч., Малозёмов, Б. В., Плюхина, Т. В. Менеджмент : учебник. - 2025-02-05; Менеджмент. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2015. - 229 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/91397.html>
2. Акберов, К. Ч., Малозёмов, Б. В. Теория менеджмента: история управленческой мысли : учебник. - 2025-02-05; Теория менеджмента: история управленческой мысли. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2015. - 288 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/91552.html>
3. Алябина, Е. В., Борисова, А. А., Горева, Е. С., Киселева, М. М., Лычагин, М. В., Межов, И. С., Щербакова, Н. А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебник. - 2025-02-05; Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное по. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. - 705 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>
4. Бобин М. С. Современные тенденции менеджмента: теория систем; концепция сопряженных обстоятельств. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 104 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142419>

5. Грозова О. С. Общий менеджмент : учебное пособие. - Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. - 96 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477379>
6. Грошев, И. В., Краснослободцев, А. А. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «менеджмент», по экономическим специальностям. - 2022-04-16; Организационная культура. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 535 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/20983.html>
7. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебное пособие. - 2020-08-31; Менеджмент. - Саратов: Научная книга, 2019. - 191 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/81026.html>
8. Егорова, Т. И. Основы менеджмента. - 2023-07-02; Основы менеджмента. - Москва, Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2019. - 136 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/97371.html>
9. Алиев В.Г. Теория организации : Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: Экономика, 2003. - 431 с.
10. Бардасова Э. В., Сергеева Е. А. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие. - Казань: Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2013. - 104 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721>
11. Басенко, В. П., Дианова, В. А. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «менеджмент» (программа «общий и стратегический менеджмент»). - Весь срок охраны авторского права; Теория организации и организационное поведение. - Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 65 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>
12. Веснин В. Р. Теория организации : учебник. - М.: Проспект, 2013. - 272 с.
13. Демчук О. Н., Ефремова Т. А. Теория организации : учебное пособие. - 3-е изд., стер.. - Москва: Флинта, 2017. - 262 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544>
14. Киселева М. М. Теория менеджмента: теория организации : учебное пособие. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. - 83 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575436>
15. Короткий, С. В. Теория организации : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Теория организации. - Саратов: Вузовское образование, 2019. - 211 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>
16. Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г., Бобылева Н. В., Ростовская А. Е., Шрамченко Т. Б. Теория организации : Учебник и практикум Для бакалавриата и магистратуры. - 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2019. - 156 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/433605>
17. Мильнер Б.З. Теория организации : Учеб. для вузов. - 4-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 647 с.
18. Парахина В. Н., Федоренко Т. М., Шацкая Е. Ю. Теория организации : учебник. - 6-е изд., перераб.. - Москва: КНОРУС, 2014. - 356 с.
19. Понуждаев Э. А., Понуждаева М. Э. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 661 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>

### 6.3 Иные источники:

1. Интернет-энциклопедии - <http://www.rubicon.com/>
2. Национальный открытый университет «ИНТУИТ» - <http://intuit.ru/>

3. Портал по социологии, экономике и менеджменту - [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru)
4. Российский общеобразовательный портал - <http://www.school.edu.ru/>
5. Российский правовой портал: Библиотека Пашкова - <http://constitutions.ru/>
6. Российский экономический журнал - <http://www.rej.guu.ru>
7. Справочно-правовая система ГАРАНТ - [www.garant.ru](http://www.garant.ru)
8. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru>
9. СТАРТАПЫ.РУ - <http://startapy.ru>
10. Экономический факультет МГУ. Электронная библиотека - <http://www.econ.msu.ru/cd/310>
11. Электронная библиотека социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова - <http://lib.socio.msu.ru/l/library>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное программное обеспечение:

7-Zip 9.20

Операционная система Microsoft Windows 10

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. IPR BOOKS: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
3. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prilib.ru>
4. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
5. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>
6. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>
7. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. – URL: <https://biblioclub.ru>
8. Электронная библиотека РФФИ. – URL: <https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library>
9. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: <http://biblio.tsutmb.ru/elektronnyij-katalog>
10. Электронный справочник «Информιο» . – URL: <https://www.informio.ru>
11. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>

### **Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.