Приложение 5

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, информационных технологий и креативных индустрий
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Т. М. Кожевникова
«17» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.О.22 Современные технологии менеджмента

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль/направленность/специализация: Менеджмент организации

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2022

Тамбов, 2026

Автор программы:
Кандидат экономических наук, доцент Куцерубов Александр Евгеньевич

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от «12» августа 2020 г. № 970).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры экономики и менеджмента «27» июня 2022 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, информационных технологий и креативных индустрий, Протокол от «17» июня 2026 г. № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины…… 4

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата……. 4

3. Объем и содержание дисциплины…… 4

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства…… 11

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)…….. 22

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…… 24

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы……. 25

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- информационно-аналитический
- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сферах: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность, 08 Финансы и экономика

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

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	Индикаторы достижения компетенций
	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Использует современные концепции и инновационные технологии управления для постановки и решения задач профессиональной деятельности

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения			
		Очно-заочная (семестр)			
		1	3	4	6
1	Нормативные основы управления			+	
2	Ознакомительная практика				+
3	Теория менеджмента	+			
4	Теория организаций		+		

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Современные технологии менеджмента» относится к обязательной части учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент.

Дисциплина «Современные технологии менеджмента» изучается в 3 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 3 з.е.

Очно-заочная: 3 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	**108**
Контактная работа	28
Лекции (Лекции)	14
Практические (Практ. раб.)	14
Самостоятельная работа (СР)	80
Зачет	-

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лекции	Практ. раб.	СР	
		О-З	О-З	О-З	
3 семестр					
1	Развитие менеджмента в XXI веке	4	4	20	Опрос; Решение ситуационных задач
2	Особенности развития современного менеджмента	4	4	20	Опрос; Решение ситуационных задач; Тестирование
3	Новая парадигма управления	4	4	20	Опрос; Решение ситуационных задач
4	Перспективы развития менеджмента в России	2	2	20	Опрос; Решение ситуационных задач; Тестирование

Тема 1. Развитие менеджмента в XXI веке (ОПК-1)

Лекция.

Глобализация и тенденция развития мировой экономики. В начале XXI века определились главные тенденции развития мировой экономики, которые в будущем будут иметь определяющее значение в развитии менеджмента: 1. Глобализация бизнеса в отраслях промышленности, транспорта, связи, топливно-энергетического комплекса на основе укрупнения компаний и доминирования на международных рынках. Такие компании, как GM, Ford, IBM, Mitsubishi, SONI имеют численность персонала от 100 до 400 тыс. чел. и объемы продаж более 100 млрд. долл. 2. Рост конкуренции на национальных и международных рынках. Так, список крупнейших компаний мира Fortune-500 за 20 лет обновляется на одну треть. В США ежегодно объявляются банкротами свыше миллиона компаний. 3. Усиление государственного регулирования экономики за счет определения пропорций развития экономики, инвестиций из бюджета, налоговых льгот и таможенной защиты национальных компаний. Известен опыт Японии, Германии, Франции, США и Великобритании в 50-80 гг. XX в. 4. Диверсификация крупного бизнеса на основе горизонтальной и вертикальной интеграции, создания стратегических альянсов различных компаний. 5. Развитие малого предпринимательства в отраслях промышленности, строительства, сельского хозяйства, торговли, бытового обслуживания, науки и научного обслуживания, туризма и сервиса. Средний класс во всех развитых странах составляет большинство населения и дает значительную долю доходной части бюджета. 6. Демократизация общества и развитие рыночной экономики предъявляют новые требования к менеджерам. Способность к менеджменту, по данным исследований, имеют не более 3% населения страны, но именно эта часть передовых граждан играет лидирующую роль в развитии экономики. Не случайна трансформация концепций управления персоналом в XX в. от управления трудовыми ресурсами, где персонал – ресурс производства, к социальному менеджменту, где главное внимание уделяется человеческим отношениям. Менеджеры XXI века обладают следующими качествами: 1. Глубокие профессиональные знания всех направлений менеджмента (общий, стратегический, инновационный, производственный, управление персоналом, антикризисный, креативный, информационный, финансовый и др.). 2. Владение управление персоналом с ориентацией на человеческие отношения и преобладанием демократического стиля руководства над авторитарным; универсализация крупных менеджеров, способность эффективно выполнять все конкретные функции управления в различных сферах и отраслях бизнеса. 3. Формирование лидеров организации из числа одаренных и всесторонне развитых людей в звеньях (школа – колледж – вуз - организация). Разработка национальных программ поиска и воспитания лидеров из числа одаренной молодежи. 4. Владение стратегическим менеджментом на основе анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, оценки конкурентных преимуществ организации; соблюдение законов государства, норм общественной морали и внутрифирменных правил взаимоотношений сотрудников (гражданское общество). 5. Высокий уровень базового профессионального образования, соответствующего профилю бизнеса (магистр или кандидат наук), и целенаправленное повышение квалификации. В подготовке менеджеров высшей квалификации большое значение имеет программ MBA («Master of Business Administration»). Подготовка менеджеров XXI века является важным социальным заказом государства и частных организаций и требует нового подхода к поиску будущих лидеров среди молодого населения страны. Менеджмент – это сложная область научной и практической деятельности, объединяющая десятки дисциплин и направлений исследования. Деятельность современного менеджера должна базироваться на глубоких знаниях научных основ менеджмента.

Практическое занятие.

1. Современные подходы к определению менеджмента.
2. Основные мировые тенденции, определяющие развитие менеджмента.
3. Деловые качества современных менеджеров.

Задания для самостоятельной работы.

1. Определение обрасти качественного применения менеджмента.
2. Составление деловых качеств эффективного менеджера.
3. Углубленное изучение материалов темы.

Тема 2. Особенности развития современного менеджмента (ОПК-1)

Лекция.

В условиях перехода России на инновационный путь развития экономики возникла насущная потребность в разработке новых форм и методов управления, позволяющих предприятиям адаптироваться к динамике внешней среды, рационально использовать производственно-рыночный потенциал, наращивать конкурентные преимущества и создавать на этой основе реальные предпосылки к обеспечению стратегической устойчивости. Рыночные отношения приводят к серьезному изменению содержания и организации процессов управления, управленческого труда. Кардинальные изменения в технологии производства и характере трудовых процессов, возрастание роли человека в организации, глобализация процессов в экономике, обострение конкуренции и другие явления и факторы приводят к необходимости трансформации парадигмы менеджмента. Поэтому необходимо рассмотрение новой концепции менеджмента как интегрированного, современного подхода к стратегическому, инновационному и конкурентному управлению на основе эффективного использования потенциала современного менеджера и новых управленческих технологий. В связи с этим возникает необходимость изучения и освоения направлений развития современного менеджмента, нацеленных на решение проблем организационно-экономического развития организаций, выработку навыков постановки и решения проблем управления, разработку механизмов повышения конкурентоспособности. Современная ситуация в теории и практике мирового менеджмента характеризуется сосуществованием и взаимодействием трех основных подходов: системный подход, процессный подход, ситуационный подход. Системный подход имеет собственную специфику. Существует два основных типа систем: закрытые и открытые. Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия относительно независимы от среды, окружающей систему. Открытая система характеризуется взаимодействием с внешней средой. Энергия, информация, материалы – это объекты обмена с внешней средой через проницаемые границы системы. Открытая система имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде и должна делать это для того, чтобы продолжить свое функционирование. Руководители в основном занимаются системами открытыми, потому что все организации являются открытыми системами. Выживание любой организации зависит от внешнего мира. При системном подходе любая система (объект) рассматривается, как совокупность взаимосвязанных элементов, имеющая выход (цель), вход, связь с внешней средой, обратная связь, в системе «вход» перерабатывается в «выход». Важнейшими принципами системного подхода, по мнению исследователей, являются следующие: • процесс принятия решения должен начинаться с выявления и четкого формулирования конкретных целей; • необходимое выявление и анализ возможных альтернативных путей достижения цели; • целей отдельных подсистем не должны вступать в конфликт с целями всей системы; • восхождение от абстрактного к конкретному; • единство анализа и синтеза логического и исторического; • проявление в объекте разнокачественных связей и взаимодействий. Процессный подход описывает функции управления как взаимосвязанные. В соответствии с данным подходом управление – это процесс, состоящий из взаимосвязанных действий – функций управления. Каждая функция в свою очередь представляет собой процесс, состоящий из взаимосвязанных действий. Таким образом, процесс управления есть сумма всех функций (прогнозирования и планирования, организации, координации, регулирования, контроля). Ситуационный подход концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется конкретной ситуацией. Поскольку существует такое обилие факторов, как в самой фирме, так и во внешней среде не существует лучшего единого подхода управлять объектом. Самым эффективным методом, который соответствует данной ситуацией, максимально адаптирован к ней. Центральным моментом ситуационного подхода является ситуация, т.е. конкретный набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в данное конкретное время. Из-за того, что в центре внимания оказывается ситуация, ситуационный подход подчеркивает значимость «ситуационного мышления». Используя этот подход, руководители могут лучше понять, какие приемы будут в большей степени способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации. Методологию ситуационного подхода обосновывают как четырех шаговый процесс: 1. Руководитель должен быть знаком со средствами профессионального управления, которые доказали свою эффективность (понимание процесса управления, системного анализа, методов планирования и т.д.). 2. Каждая из управленческих концепций и методик имеет сильные и слабые стороны. Руководитель должен уметь предвидеть вероятные последствия, как положительные, так и отрицательные. 3. Руководитель должен уметь правильно интерпретировать ситуацию. Необходимо правильно определить, какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какой вероятный эффект может повлечь за собой изменения одной или нескольких переменных. 4. Руководитель должен уметь увязывать конкретные приемы, которые вызывали бы наименьший

Практическое занятие.

1. Понятие управленческого труда в рыночной экономике.
2. Основные подходы к управлению.
3. Оценка эффективности использования основных управленческих подходов.

Задания для самостоятельной работы.

1. Организация как открытая система.
2. Методология ситуационного подхода.
3. Углубленное изучение материалов темы.

Тема 3. Новая парадигма управления (ОПК-1)

Лекция.

Исследователи выделяют основные тенденции современного этапа развития теории управления. Первая связана с приданием большей, чем ранее, значимости материальной, технологической базе организаций в плане управления ею. Огромную роль в этом плане сыграла «компьютерная революция», создавшая качественно новую по своим возможностям техническую базу управления, а также другие крупные достижения научно-технического прогресса. Вторая, еще более мощная тенденция состоит в дальнейшей демократизации управления. Сейчас уже не подлежит сомнению, что будущее менеджмента – за демократическими «партисипативными» (соучаствующими) формами управления. Привлечение персонала к выполнению управленческих функций есть главное условие для действия фундаментального социально-психологического феномена, обозначаемого понятием «размораживания потенциала группы». Проще говоря – это механизм полной реализации потенциала организации для управления ею, превращения ее из объекта управления в субъект самоуправления. Третья тенденция – интернационализация менеджмента и бизнеса и порожденные ею новые проблемы управления. Это, например, проблема кросс-культурного переноса принципов и форм управления, проблема учета национальных менталитетов в сфере управления и др. По мнению большинства исследователей, все эти и другие тенденции привели к тому, что сегодня сформировалась новая парадигма управления. Она обозначается, как «тихая управленческая революция», а ее ключевыми чертами являются следующие: 1. Отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, состоящего в убеждении, что ключ к успеху управления лежит в правильном воздействии на внутренние факторы организации. Вместо этого на первый план выдвигается проблема гибкости и адаптации к постоянным изменениям внешней среды. Последняя диктует стратегию и тактику управления, определяет структуру организации и формы управления ею. 2. Использование в управлении теории систем позволило не только сформулировать новый взгляд на организацию как «органическое целое», имеющее свою логику и законы, но и выделить ряд универсальных переменных любой системы, контроль за которыми составляет основу эффективного управления. 3. Ситуационный подход к управлению, составляющий доминанту современной теории и практики управления. Главный его тезис – вся организация внутри предприятия есть не что иное, как ответ на различные по своей природе воздействия извне. 4. Признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед индивидом, работающим в организациях. Важнейшей характеристикой менеджмента на современном этапе является ориентация на новую социальную группу в организациях – когнитариат. Он уже не может рассматриваться как только один из экономических факторов, а трактуется как ключевой ресурс, эффективное использование и наращивание которого становится самой основной задачей менеджмента. Эти и другие положения являются основными принципами современной теории управления.

Практическое занятие.

1. Основные тенденции современного этапа развития теории управления.
2. Демократизация управления.
3. «Тихая управленческая революция».

Задания для самостоятельной работы.

1. Проблема гибкости и адаптации организации к постоянным изменениям внешней среды.
2. Признание социальной ответственности менеджмента перед обществом.

3. Углубленное изучение материалов темы.

Тема 4. Перспективы развития менеджмента в России (ОПК-1)

Лекция.

Для устойчивого развития необходим стратегический взгляд, то есть планирование менеджмента на глубокий временной срез. Проект-менеджмент в России начинает внедряться в новые перспективные отрасли, на рынке появились фирмы, специализирующиеся на оказании услуг в области проект-менеджмента. В условиях современного кризиса трудно говорить о стратегическом планировании, но психология победителя менеджера должно сложить однозначное «российское» понимание проект-менеджмента. Это означает, что проект-менеджмент – область знаний, применяемая при стратегическом управлении отдельно взятым проектом. Проект может быть любым – от разработки нового продукта до строительства моста. Объединяет эти проекты одно определение – это однократное, ограниченное во времени целенаправленное мероприятие, требующее совместного действия специалистов различных квалификаций и ресурсов. На сегодняшний день существует множество реально работающих менеджмент-проектов за рубежом. Примером стратегического бизнес-проекта может служить в России строительство инфраструктуры в Приморском крае. Предполагается, что создание инфраструктуры станет магнитом притяжения инвестиций и зоной привлекательности бизнеса из западных российских регионов и стран АТР. Время покажет, но прагматический оптимизм должен присутствовать изначально, поскольку это тоже составляющая менеджмента сущность. Проект-менеджмент отличается от просто менеджмента. Поскольку проект-менеджмент – это применение знаний, способностей, инструментов и технологий к широкому диапазону различных действий для того, чтобы выполнить требования конкретного проекта. Все это, в частности, подходит в проектах построения мостов и инфраструктуры в городе Владивостоке. Здесь имеется четко поставленная цель, определенные ресурсы, бюджет и сроки исполнения. В большинстве случаев специфика их заключается в том, что работа над проектом должна вестись, не мешая остальным видам деятельности.
Проект-менеджмент – это активный процесс использования соответствующих ресурсов организации в структурированной и контролируемой манере, направленный на совершение четко поставленных стратегическими целями изменений. В СССР такие проекты уже были – выход в космос. Терминология возникла в США – возникновение проект-менеджмента связывается с необходимостью управления крупными уникальными проектами, осуществлявшимися в 1950-е годы в аэрокосмической и оборонной отраслях США. Тогда впервые стал разрабатываться инструментарий для управления отдельными проектами в существующих организационных рамках. СССР этот проект-менеджмент выполнила в те годы успешнее США. Опыт такого управления развили в дальнейшем. Это развитие проект-менеджмент получил через контрагентов и подрядчиков американских правительственных структур. На следующем этапе разработанные методики стали публиковаться и использоваться остальными коммерческими и некоммерческими организациями. В условиях глобального кризиса выход из него предполагает стратегическое комплексное управление, то есть проект-менеджмент. Что сейчас и пытаются осуществить ведущие страны мира у себя дома и совместными действиями. Пока результаты не очевидны. Поэтому можно говорить о том, что лишь соответствующий уровень применения и правильности выбора стратегии в экономиках западных стран обусловливает высокую необходимость применения проект-менеджмента. В настоящее время эта теория находится в режиме развития. Наверняка ее корректировка будет производиться вследствие изменения социально-экономической ситуации мировой экономики, которую в настоящее время предсказать не берется никто. В России отдельные организации как крупные промышленные или финансовые холдинги, так и небольшие фирмы, вынужденные выживать в «эпоху глобального кризиса», но нужда заставит их применять передовые технологии менеджмента для этого выживания. Но пока рано говорить о повсеместном опыте успешного использования проект-менеджмента. Проект-менеджмент изначально не коммерческий продукт. Это область знаний, возникшая и развивавшаяся в соответствии с потребностями экономических субъектов. Однако всегда были и будут предприниматели – считается, что этот продукт вырос до определенного практического применения и его пора продавать. Но являются эти продукты реальным товаром, особенно для России, в которой стратегическое планирование сильно зависит от стратегического управления центра, которое не всегда можно предсказать. Здесь надо отметить, что не надо завышать возможности математического моделирования, математических методов в экономике, математического анализа проектов. Это, безусловно, богатый вспомогательный инструментарий для оценки проектов, но не является главным средством. Это вспомогательные средства анализа и прогноза, сравнения возможных сценариев развития. Менеджмент – более широкий подход к проблеме управления.

Практическое занятие.

1. Понятие и цели проект-менеджмента.
2. Истоки проект-менеджмента в России.
3. Прикладное значение проект-менеджмента.

Задания для самостоятельной работы.

1. Анализ выбора направление проект-менеджмента.
2. Современный инструментарий проект-менеджмента.
3. Углубленное изучение материалов темы.

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

3 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Max. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
1.	Развитие менеджмента в XXI веке	Опрос	5	5 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 4 балла - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 3 балла – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал. 1 балл - студент имеет поверхностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Решение ситуационных задач	10	На решение задачи отводится 1 пара. Тема задачи связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии. Исходя из обозначенных заданий, задача по своему содержанию может быть сведена: – к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере; – к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления. 10-5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 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. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок. Менее 25% выполненного задания баллов не дает.
2.	Особенности развития современного менеджмента	Опрос	5	5 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 4 балла - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 3 балла – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал. 1 балл - студент имеет поверхностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Решение ситуационных задач(контрольный срез)	10	На решение задачи отводится 1 пара. Тема задачи связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии. Исходя из обозначенных заданий, задача по своему содержанию может быть сведена: – к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере; – к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления. 10-8 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 7-4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 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. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок. Менее 25% выполненного задания баллов не дает.
		Тестирование	20	20 баллов – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте 19-12 баллов – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте 11-5 баллов – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте. Менее 25% правильных ответов баллов не дает
3.	Новая парадигма управления	Опрос	5	5 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 4 балла - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 3 балла – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал. 1 балл - студент имеет поверхностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Решение ситуационных задач	10	На решение задачи отводится 1 пара. Тема задачи связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии. Исходя из обозначенных заданий, задача по своему содержанию может быть сведена: – к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере; – к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления. 10-5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 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. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок. Менее 25% выполненного задания баллов не дает.
4.	Перспективы развития менеджмента в России	Опрос	5	5 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 4 балла - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 3 балла – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал. 1 балл - студент имеет поверхностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Решение ситуационных задач(контрольный срез)	10	На решение задачи отводится 1 пара. Тема задачи связана с темой занятия, которая известна заранее, конкретные задания преподаватель задает на самом занятии. Исходя из обозначенных заданий, задача по своему содержанию может быть сведена: – к изложению решений на сформулированные задачи, условия которых непосредственно связаны со сложными и запутанными ситуациями в конкретной сфере; – к подробному ответу на проблемные контрольные вопросы, которых может быть задано несколько для самостоятельного осмысления. 10-8 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 7-4 балла – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 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. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок. Менее 25% выполненного задания баллов не дает.
		Тестирование	20	20 баллов – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте 19-12 баллов – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте 11-5 баллов – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте. Менее 25% правильных ответов баллов не дает
5.	Премиальные 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– 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплине – 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
6.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные 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– 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплине – 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.	Итого за семестр	100	

Итоговая оценка по зачету 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
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Опрос

Тема 1. Развитие менеджмента в XXI веке

1. Исторические предпосылки менеджмента.
2. Научные школы менеджмента.
3. Развитие отечественного управления.
4. Особенности современного российского менеджмента.

Тема 2. Особенности развития современного менеджмента

1. Руководство и управление.
2. Содержание управленческой работы.
3. Природа лидерства.
4. Власть и управление.
5. Руководство и лидерство.
6. Функции, роль и качество руководителя.
7. Стили и принципы управления.
8. Стратегии руководства.

Тема 3. Новая парадигма управления

1. Квартальное, ежемесячное планирование.
2. Оперативное планирование. Сметно-суточное задание.
3. Бизнес-план как элемент управления организацией.
4. Структура бизнес-плана.

Тема 4. Перспективы развития менеджмента в России

1. Единство и противоположность личных и общественных потребностей.
2. Теории ожидания.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Практические подходы и методы мотивирования
5. Мотивация и направления ее воздействия: усиление, старение, настойчивость, добросовестность и направленность.

Решение ситуационных задач

Тема 1. Развитие менеджмента в XXI веке

В современной научно-публицистической литературе под классикам менеджмента понимаются новаторы и пропагандисты опыта управления начала XX в. Так, например, к числу основоположников менеджмента следует относить главу администрации французского горнометаллургического комбината А. Файоля – основателя синтезированной концепции управления фирмой, американских инженеров Ф.У. Тейлора и Г. Эмерсона, разработавших основы рационального управления производством и общие принципы эффективной хозяйственной деятельности. В результате А. Файоля называют основоположником классического, или административного, менеджмента, а Ф.У. Тейлора и Г. Эмерсона относят к основателям научного (рационального) менеджмента. Предпринимателя Г. Форда причисляют либо к той, либо к другой школе.

Отечественные авторы, причисляющие Г. Форда к основоположникам науки управления, описывают лишь производственную и социальную философию, что ни коем образом не относится к философии менеджмента. В свою очередь, зарубежные исследователи не относят его к основоположникам теории управления.

В зарубежной литературе имя Г. Форда, в первую очередь ассоциируется с внедрением поточного (конвейерного) метода сборки автомобилей, лежащего в основе производственного процесса компании «Форд Мотор», что позволило ей совершить качественный прорыв в своем развитии в своем развитии. Современники Г. Форда, сходятся во мнении с сегодняшними ведущими специалистами крупнейших компаний, в том, что стиль его управления полностью противоречил основным тенденциям того времени. Рыночная же стратегия Г. Форда стала хрестоматийным примером ошибочного решения превратить автомобиль в объект массового маркетинга и действовать с помощью «цен проникновения».

Залог успеха Г. Форда заключался в удачных решениях, направленных на продвижение автомобилей на новый, формирующийся рынок, в результате чего достаточно простой и дешевый автомобиль (модель «Т» образца 1908 г.) стал одним из наиболее распространенных средств передвижения в США. Однако во второй половине 20-х гг. столь удачная стратегия поведения Г. Форда потерпела крах, а лидирующие позиции стала занимать корпорация «Дженерал Моторс», осуществлявшая производство более комфортных и мощных автомобилей различных модификаций и ценовой категории.

Это стало настоящим крахом для Г. Форда, чья стратегия была направлена на удешевление автомобилей за счет наращивания объема выпуска и экономии на комплектующих материалах.

Для сравнения, Ф.У. Тейлор ключевое внимание уделял таким факторам управления, как выдача индивидуальных производственных заданий, учет и контроль, установление производственных нормативов, координация работы отдельных участков и звеньев и т.п., увеличивающие штат административно-управленческого персонала, в то время как Г. Форд считал, что налаженный производственный цикл сам задает направление, автоматически расставляя все по своим местам. В результате чего, отпадает необходимость в "контролерах".

Согласно концепции управления Г. Форда, волевое руководство в совокупности с расширением поточного производства единичного продукта автоматически решает все текущие задачи управления.

Следует отметить, что Г.Форд не являлся основателем конвейерного производства. Технологии подобного рода применялись еще в производственном процессе мясокомбинатов, элеваторов и т.д.

Строитель автозавода в Хайленд-парке американский архитектор А. Кан посоветовал Г. Форду транспортировать автомобили в разобранном виде, что позволяло снизить затраты. Кроме того, использование дилерской сети в ходе реализации готовой продукции, задолго до Г.Форда применялся компанией С. Маккормика.

Большинство крупных компаний того времени так или иначе внедряли аналогичные методы и добивались повышения эффективности производства. К примеру, Э. Карнеги, считавшийся «стальным королем», добился снижения издержек во всех звеньях сталеплавильного процесса.

Следовательно, Г. Форда нельзя считать основоположником массового капиталоемкого производства.

Например, первой промышленной компанией с высшим звеном менеджмента является «Стандард Ойл». С учетом организационного построения лучший, чем у Г. Форда, менеджмент имела на рубеже столетий объединенная компания «Дженерал Электрик», у истоков которой стоял Т. Эдисон, и в особенности компания «Дюпон де Немур». Все они из семейного бизнеса превратились в корпорации менеджериального типа, тогда как компания Г. Форда эволюционировала в обратном направлении, что роковым образом

отразилось на качестве управления.

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите как вы можете охарактеризовать основные направления развития управленческой мысли.
2. В чем по вашему мнению заключался залог успеха Г. Форда? И в чем причина краха его системы управления?
3. Какова роль предпринимателей-руководителей крупных зарубежных компаний в развитии теоретических и прикладных аспектов менеджмента? Насколько они актуальны в современных российских условиях?

Тема 2. Особенности развития современного менеджмента

Компания «ХХХ» специализирующаяся на производстве оборудования для пищевой промышленности, уже более двадцати лет бессменно возглавляет Иванов И.

Ежедневно Иванов И. проводил анализ предыдущего дня, устраивая "разбор полетов" не выбирая выражения в адрес своих подчиненных. Видя пробелы в работе своих сотрудников, он тут же начинал ругаться на них.

В свою очередь, подчиненные знали о том, что руководитель на совещании обязательно спросит о выполнении поручения и даст новое задание. За невыполнение задания, они наказывались без выяснения причин.

Однажды, на совещании директор объявил о приезде зарубежных инвесторов старшим менеджерам, поручив заместителю по производству организацию встречи гостей. Через несколько дней, когда прилетели гости в аэропорту их встречал заместитель директора по производству, сопроводив их на завтрак и разместив в гостинице. После этого он предложил гостям проехать на предприятие. Приехав на предприятие, секретарша сказала, что генерального директора вызвали в администрацию и он будет только к обеду. В результате, гостям предложили обзорную экскурсию по городу, но они вежливо отказались, выразив желание осмотреть предприятие. В одном из цехов, гости решили пообщаться с начальником цеха о современных технологиях используемых в производстве. Но, и его не оказалось на рабочем месте, т.к. по словам рабочих он уехал в командировку. Руководитель приехал в обед и пригласил гостей в ресторан, но они опять отказались и предложили начать переговоры. Иванов И. вызвал к себе всех начальников отделов.

В ходе переговоров гости пожелали ознакомиться с технико-экономическим обоснованием проекта, который они должны были инвестировать. Выяснилось, что главный инженер, которому было поручено данное задание, не подготовил обоснование проекта, так

генеральный директор уволил главного инженера.

Уже в конце года Иванов И. сам был уволен из-за кризисного финансового состояния предприятия. Назначенный новый руководитель сразу столкнулся с рядом проблем, такими как:

– большой объем задолженности перед государством в виде налогов;

– необходимость переоснащения производственных цехов;

– избыток готовой продукции на складе.

На первом же совещание новый руководитель объявил всем руководителям отделов свою позицию: выход из сложившейся ситуации необходимо искать коллективно. Он сократил и должность заместителя директора по производству, который был родственником предыдущего директора. Кроме того, на должность заместителя директора по экономике был приглашен специалист с другого предприятия, которого он хорошо знал лично. В его подчинение перешел главный инженер и главный технолог, имеющие стаж работы на данном предприятии свыше 20 лет.

В свою очередь директор начал непосредственно сам руководить производственной деятельностью, а сотрудники в любой момент могли попасть к нему и решить текущие проблемы.

Основное внимание новый руководитель уделял производственной деятельности предприятия. Его утро начиналось с обхода производственных цехов.

Учитывая сформированные за долгие годы традиции на предприятии и интересы рабочих династий, желая сохранить накопленный потенциал, директор большое внимание уделял материальному вознаграждению работников. Ежемесячно и к праздникам не только сотрудники стали получать премии в размере оклада, но и пенсионеры.

Начальника отдела кадров руководитель решил заменить, в связи с тем, что тот достиг пенсионного возраста, и пригласить преподавателя менеджмента из ВУЗа. Новый начальник отдела кадров, моментально решил изменить структуру управления, отмечая необходимость омолаживания трудового коллектива, что негативным образом отразилось на настроении среди сотрудников, т.к. большинство из них имели большой стаж работы. Кроме того, они с недоверием относились к начальнику отдела кадров, который имел малый стаж производственной работы. В сою очередь директор абстрагировался от конфликта, считая, что все это второстепенные вопросы, а самое главное – это производство.

Ваша задача.

1. Какие основные проблемы менеджмента в компании «ХХХ» вы можете назвать.
2. Дайте сравнительную характеристику качеств генеральных директоров.
3. Вас пригласили в качестве консультанта, определите пути решения выявленных Вами проблем.

Тема 3. Новая парадигма управления

Администрация города Тамбова закупила в Германии оборудование для ремонта тепловых систем.

Для освоения технического устройства и монтажа оборудования требуется примерно месяц.

С московскими строительными компаниями, использовавшими подобное оборудование при реконструкции тепловых систем города Москвы, заключено соглашение о передаче ими опыта тамбовским коллегам.

Сотрудники департамента ЖКХ, имеющие большой опыт в ремонте тепловых систем, привлечены к системе подбора кадров для выполнения данных работ.

Ваша задача:

Разработать план комплексной подготовки сотрудников, которым необходимо освоить техническую конструкцию немецкого оборудования, воспользоваться опытом московских коллег.

Тема 4. Перспективы развития менеджмента в России

Лео Хенкельман, отработавший в компании Sandstorm Products (производство красок и шпаклевок) 13 лет, подумывает об уходе. Когда-то Лео начинал с низшей должности простого агента по доставке, сейчас он работает оператором, отвечает за смешивание красок. За годы работы у него накопилось столько знаний и опыта, что он может сам придумывать способы улучшения составов красок. Но в лаборатории его предложения игнорируются. То есть ни Лео, ни большинство его коллег не имеют возможности влиять на процесс производства. Поэтому работа не представляет никакого интереса. Три года из последних пяти компания несет убытки. Необходимо что-то изменить, иначе Sandstorm грозит разорение.

Сотрудники выполняют лишь минимальный объем функциональных обязанностей, так как их не мотивируют. Чтобы решить проблему, компании необходимо привести уровень мотивации сотрудников в соответствие с целями организации. Заинтересованные

в труде, полные энтузиазма работники – один из ключевых факторов успешной работы предприятия. Мотивирование, как групповое, так и индивидуальное, призван осуществлять менеджер компании. Чтобы правильно мотивировать персонал, надо знать: что такое мотивация, как связана она с потребностями, теории мотивации, методы мотивирования.

Ваша задача:

1. Объясните чем обусловлена незаинтересованность работников и вследствие этого убыточности компании?

2. Как на Ваш взгляд руководство может решить возникшую проблему?

Тестирование

Тема 2. Особенности развития современного менеджмента

1. По мнению М.Мескон, М.Альберт и Ф.Хедори «Управление» – это:

а. процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации

б. эффективное или результативное достижение организационных целей посредством планирования, организации, лидерства и контроля организационных ресурсов

в. управление людьми или домоводство

г. совокупность руководителей различных уровней, которые являются субъектами управления и наделены определенными полномочиями в принятии и реализации управленческих решений

2. Что относится к процессу управления?

А. превращение цели в согласованную деятельность, решение проблем развития организации, разработка управленческих решений

Б. составление общих задач, решаемых при создании в процессе функционирования организации

В. производство товаров и услуг

Г. достижение организационных целей посредством планирования, организации, лидерства и контроля организационных ресурсов

3. Главные принципы управления, сформулированные Никколо Макиавелли в книге «Государь»?

А. сплоченность, поддержка со стороны народных масс, лидерство, жестокость для сопротивления попыткам свержения государя и безжалостность по отношению к подстрекателям

Б. сплоченность, поддержка со стороны народных масс, приоритетность, системность и комплексность, единоначалие и коллегиальность

В. компетентность, стимулирование, целенаправленность, централизация и децентрализация управления

~ планирование, организация, мотивация и контроль

4. Создатели школы научного управления:

А. Ф.У.Тейлор (1856-1915), Фрэнк (1868-1925) и Лилиан Гилберты (1878-1972), Г.Л.Гантт (1861-1919), Г.Эмерсон (1853-1931), Г. Форд (1863-1947)

Б. Ф.У.Тейлор (1856-1915), Фрэнк (1868-1925) и Лилиан Гилберты (1878-1972), Г.Эмерсон (1853-1931)

В. Ф.У.Тейлор (1856-1915)

Г. М.Мекон, М.Альберт, Ф. Хедоури и другие

5. К положениям школы научного управления относится:

А. управление производством и производительностью на уровне ниже управленческого, совершенствование операций ручного труда, наблюдение, нормирование и профотбор и тренинг работников

Б. управление производством и производительностью на уровне ниже управленческого, указание работникам что и как делать, выявление физических возможностей работников

В. управление производством и производительностью на уровне ниже управленческого, выявление физических возможностей работников, наблюдение, нормирование

Тема 4. Перспективы развития менеджмента в России

1. Объединение деятельности некоторого числа людей вокруг общей цели, требующее сознательной координации – это:

А. внутренняя среда организации

Б. организация

В. структура организации

Г. внешняя среда организации

2. В чем заключается суть механистического подхода к рассмотрению организации?

А. организация рассматривалась как механизм, действующий по некоторым правилам, при определенном балансе власти

Б. организация определяется как группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей

В. организация понимается как система, существующая в конкретной среде и в большой части определяемая процессами изменений, которыми она реагирует на свою среду

Г. организация рассматривалась как механизм, в котором ясно определены части, четко расписаны связи между ними, строго детерминирован порядок, стоит убрать все лишнее, взять необходимые части – организация – механизм будет работать с наивысшей эффективностью

3. Когда сложился подход к рассмотрению организации как культуры?

А. 1980-е гг

Б. 1990-е гг

В. 1970-е гг

Г. 1960-е гг

4. Внутренняя среда организации – это:

А. результат взаимодействия совокупности элементов, составляющих организацию

Б. внутренние организационные переменные, взаимодействуя друг с другом, формируют внутреннюю среду организации

В. ситуационные факторы внутри организации

5. Внешняя среда характеризуется:

А. сложностью, взаимосвязанностью факторов, подвижностью, неопределенностью, привычностью

Б. потребностью, конкурентностью, структурностью

В. сложностью, взаимосвязанностью факторов, структурностью, глобализацией

Г. сложностью, взаимосвязанностью факторов, потребностью, неопределенностью, привычностью

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (ОПК-1)

1. Анализ выбора направление проект-менеджмента.
2. Деловые качества современных менеджеров.
3. Демократизация управления.
4. Истоки проект-менеджмента в России.
5. Методология ситуационного подхода.
6. Определение обрасти качественного применения менеджмента.
7. Организация как открытая система.
8. Основные мировые тенденции, определяющие развитие менеджмента.
9. Основные подходы к управлению.
10. Основные тенденции современного этапа развития теории управления.
11. Оценка эффективности использования основных управленческих подходов.
12. Понятие и цели проект-менеджмента.
13. Понятие управленческого труда в рыночной экономике.
14. Признание социальной ответственности менеджмента перед обществом.
15. Прикладное значение проект-менеджмента.
16. Проблема гибкости и адаптации организации к постоянным изменениям внешней среды.
17. Современные подходы к определению менеджмента.
18. Современный инструментарий проект-менеджмента.
19. Составление деловых качеств эффективного менеджера.

20. «Тихая управленческая революция».

Типовые задания для зачета (ОПК-1)

Некоторые законы мудрейшего правителя древности поучительны для потомков. Согласно одному из них родители могли продавать детей, если к тому их принуждала нищета. Если замужнюю женщину обнаруживали с любовником, то ее бросали в воду, а на неверного мужа можно было только жаловаться в суд. За несправедливое обвинение клеветник наказывался по суду обстриганием височных волос. За убийство мужа виновницу сажали на кол. За злословие на родителей отрезали язык, за побои – отрубали руку. Муж ничего не получал из приданного покойной жены – оно принадлежало детям. Напротив, вдове возвращали ее приданное и подарки мужа, она пользовалась оставленным имуществом совместно с детьми.

Начальники за притеснение солдат подвергались смертной казни. За воровство полагалась смертная казнь, за кражу со взломом грабителя убивали у стены дома и закапывали на месте. К вору приравнивался продавший потерянную вещь, а также ее покупатель, не доказавший, что он купил не заведомо краденое. Хирург, сделавший удачную операцию знатному человеку, получал 10 сиклей, простому – 5, но за неудачную – лишался рук.

Архитектора вознаграждали сообразно величине постройки, по мерке за каждую единицу пространства. Если дом обрушивался и задавил хозяина, архитектор подвергался казни; если погибал сын хозяина, казнили сына архитектора. В случае замеченных погрешностей постройки ремонт производился архитектором. Те же принципы действовали по отношению к корабельщикам и представителям других профессий.

Кодекс законов Хаммурапи рассматривал проступки исключительно с учетом материального вреда для личности или опасности для государства и общества. Он гарантировал права всем замужним женщинам на личную безопасность, в нем полностью отсутствовало правило родовой мести. Поэтому считается, что законы Хаммурапи впервые создали правильно организованное культурное государство, которое взяло на себя защиту подданных и отмщение убийцам.

Вопросы для обсуждения ситуации:

1. Можно ли считать данный документ свидетельством зарождения человеческой гуманности. Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления? Чьи интересы защищали эти законы?

2. Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	ОПК-1	Знает положения современных концепций управления и определяет возможности их применения в решения задач профессиональной деятельности.¶Умеет формулировать профессиональные задачи на основе положений современных концепций управления.¶Владеет навыками применения инновационных технологий управления для решения задач профессиональной деятельности.¶
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	ОПК-1	Не знает положения современных концепций управления и определяет возможности их применения в решения задач профессиональной деятельности.¶Не умеет формулировать профессиональные задачи на основе положений современных концепций управления.¶Не владеет навыками применения инновационных технологий управления для решения задач профессиональной деятельности.¶

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 презентаци, 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. Михненко П. А. Теория менеджмента : учебник. - 4-е изд., стер.. - Москва: Университет Синергия, 2018. - 520 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881

2. Михненко, П. А. Теория менеджмента : учебник. - Весь срок охраны авторского права; Теория менеджмента. - Москва: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. - 304 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/17048.html

6.2 Дополнительная литература:

1. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : Учебник для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 331 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/451898

2. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : Учебник для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 331 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/470319

3. Мардас А. Н., Гуляева О. А. Теория менеджмента : Учебник для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 307 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/453322

4. Мардас А. Н., Гуляева О. А. Теория менеджмента : Учебник для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 307 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/472177

6.3 Иные источники:

1. «Открытые Информационные системы» - http://www.osp.ru

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 и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Photoshop CS3

Adobe Reader X (10.1.0) - Russian Adobe Systems Incorporated 25.07.2017 117,00 MB 10.1.0

CorelDRAW Graphics Suite X3

IBM SPSS Statistics 20

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

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

Skype

LiteManager Pro - Server

Statistica Base 10 for Windows RU

Консультант Плюс

Альт-Инвест сумм

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows 10

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: https://cyberleninka.ru
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: https://elibrary.ru
3. Научная электронная библиотека Российской академии естествознания. – URL: https://www.monographies.ru
4. Российская государственная библиотека: официальный сайт. – URL: https://www.rsl.ru
5. Российская национальная библиотека: официальный сайт. – URL: http://nlr.ru

6. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: https://www.prlib.ru

Электронная информационно-образовательная среда

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.