

Автономная некоммерческая организация  
высшего образования  
«Российская академия предпринимательства»  
(АНО ВО «РАП»)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Е.Е. Ермакова

2017г.

**Кафедра:** Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство

(название кафедры)

**Авторы:** Репкина О.Б., д.э.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ**

(наименование учебной дисциплины)

**Направление:** 38.03.03 Управление персоналом

**Направленность:** Управление персоналом организации

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** очная, заочная

<p>Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП»</p> <p>Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.</p>	<p>Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом»</p> <p>Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.</p>
--	--

Москва, 2017 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы теории управления» - изучение основных концепций и подходов к управлению и самоуправлению организацией, разработанных наукой и практикой как за рубежом, так и в нашей стране, формирование у менеджеров управленческого мировоззрения, мышления, умений и навыков по принятию и реализации управленческих решений.

### Задачи дисциплины.

- изучение теоретических и методологических основ управления;
- овладение понятийным аппаратом дисциплины;
- освоение принципов, методов, функций и инструментария в системе управления;
- изучения свойств компонентов системы управления с позиции её целостности;
- приобретение навыков разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях рыночной экономики;
- овладение навыками организации систем управления;
- развитие навыков самостоятельной работы с литературными источниками в области управления;
- развитие навыков проектирования и реализации системы управления организацией.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ОК-3	– способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знать: основы экономических знаний в различных сферах деятельности Уметь: использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности Владеть: навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-5	– способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: понятие целей и задач, их уровни Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации Владеть: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-7	- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: основные проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе; этические нормы в деятельности организаций; Уметь: использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат. Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических норм.
ОПК-8	- способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их	Знать: нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности Уметь: использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты Владеть: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и го-

результаты	товностью нести ответственность за их результаты
------------	--

## 2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
Концептуально-теоретические основы управления	<p><b>Теория управления и ее эволюция</b>            Сущность и содержание теории управления. Эволюция управленческой мысли. Новая управленческая парадигма. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние. Проблемы менеджмента в условиях перехода к рыночным отношениям в РФ. Сущность, цели, задачи и основные функции современного управления. Значение управления в экономических и социальных процессах. Объективные предпосылки возникновения и эволюции управления как науки. Сущность классических направлений теории управления.</p> <p><b>Цели и функции управления</b>            Функциональное разделение управленческого труда. Организационные формы структуры управления. Содержание процесса управления и его составные части. Основные составляющие цикла менеджмента, включающего планирование, организацию, мотивацию и контроль. Сущность планирования как деятельности. Определение приоритетных направлений и формирование целей развития производства. Организационная составляющая цикла менеджмента, определяющая реальные условия деятельности предприятия. Мотивация труда, направленная на создание системы стимулирования высокоэффективного труда работников предприятия. Контрольная функция как составная часть цикла менеджмента. Внешняя и внутренняя среда управления.</p>	ОК-3, ОПК-5, ОПК-8	<p><b>Знать:</b> понятие и функции экономических отношений и теории управления.</p> <p><b>Уметь:</b> определять проблемы менеджмента в условиях перехода к рыночным отношениям в РФ.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разделения управленческого труда для повышения его эффективности</p>
Методологические основы управления	<p><b>Методы управления</b>            Основные методы управления, их достоинства и недостатки. Группы методов управления (организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические). Воздействие методов управления (прямое или косвенное). Системы методов (моделирование, экспериментирование, экономико-математические, социологические и т.д.)</p> <p><b>Процессы и коммуникации управления</b>            Управление как процесс. Решение в процессе управления. Модели и методы принятия решений. Анализ альтернативных действий. Процессы и коммуникации управления. Коммуникации в процессе управления.</p>	ОК-3, ОПК-5, ОПК-8	<p><b>Знать:</b> основные методы управления.</p> <p><b>Уметь:</b> ориентироваться в системе управления</p> <p><b>Владеть:</b> способами коммуникаций в процессе управления</p>
Современные концепции управления	<p><b>Современные взгляды на управление</b>            Системный подход: исследование систем управления и их проектирование. Ситуационный подход в системе управления. Основные отличия современных научных подходов в управлении. Социальная направленность управления. Принципы работы ряда известных в мире</p>	ОК-3, ОПК-5, ОПК-7, ОПК-8	<p><b>Знать:</b> современные взгляды на управление.</p> <p><b>Уметь:</b> ориентироваться в подходах к управлению</p> <p><b>Владеть:</b> знаниями современных концепций управления</p>

	компаний. Особенности различных моделей зарубежного менеджмента. Объективные условия для развития управления в России, возможности использования опыта других стран.		
Основы управления персоналом	Основы кадровой политики на предприятии. Активизация человеческого ресурса. Сущность и критерии мотивации, направленной на создание условий для высокопроизводительного труда работников предприятия. Варианты индивидуальной и групповой мотивации, ее ступени. Правила работы с группой (коллективом) сотрудников. Первичные и вторичные потребности человека. Иерархия потребностей и мотивация труда. Различные процессуальные теории мотивации. Вопросы полномочий и ответственности в работе менеджера. Важность своевременного и эффективного делегирования полномочий менеджера своим подчиненным. Основные правила и принципы делегирования.	ОК-3, ОПК-5, ОПК-7, ОПК-8	<b><u>Знать:</u></b> основы кадровой политики. <b><u>Уметь:</u></b> осуществлять управление кадрами <b><u>Владеть:</u></b> правилами работы с группой (коллективом) сотрудников
Социальная ответственность в управлении	<b><i>Социальная ответственность в управлении</i></b> Условия и факторы результативности работы менеджера: культура и стиль. Взаимоотношения между людьми в процессе производства продукции. Роль власти в руководстве коллективом. Основные источники власти, отдельные ее виды, имеющиеся в распоряжении менеджера. Различные методы влияния, с помощью которых менеджер может оказывать воздействие на подчиненных. Формирование позитивного имиджа менеджера в глазах подчиненных. Государственная служба, управление и этика.	ОК-3, ОПК-5, ОПК-8	<b><u>Знать:</u></b> основы социальной ответственности в управлении. <b><u>Уметь:</u></b> взаимодействовать с людьми в процессе управления <b><u>Владеть:</u></b> правилами работы в коллективе

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Основы теории управления» относится к базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.Б.15. Освоение дисциплины участвует в формировании избранного вида деятельности по направлению и направленности ОПОП.

Понятие «управление» широко используется применительно к разнообразным социально-экономическим процессам, осуществляемым в организациях, действующим в рыночной экономике. Общая теория управления создает единую методологическую основу его разнообразных форм, не зависящую от отраслевой и функциональной специфики конкретных сфер деятельности организации или предприятия. Знание теоретических основ современного управления создает фундаментальную базу профессиональной подготовки экономических кадров и позволяет формировать выпускников вузов высокой квалификации, способных успешно работать в изменяющейся социально-экономической среде.

Предшествующие дисциплины, обязательные для изучения – «Философия».

Дисциплина является логической основой для изучения следующих дисциплин: «Трудовое право», «Организация труда персонала».

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

**Очная форма обучения**

Вид учебной работы		Количество часов		
		Всего по учебному плану	Семестры	
			1	2
<b>Контактная работа (всего)</b>		<b>68</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
В том числе:				
лекции (Л)		34	16	18
практические занятия (ПЗ)		34	16	18
В т.ч. в интерактивной форме:		<b>16</b>	-	16
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>		<b>76</b>	40	36
Виды промежуточной аттестации, контроль		36	Зачет	36 экзамен
<b>ОБЩАЯ</b> трудоемкость дисциплины:	Часы:	<b>180</b>	72	108
	Зач. ед.	<b>5</b>	2	3

#### Заочная форма обучения

Вид учебной работы		Количество часов	
		Всего по учебному плану	Курсы
			1
<b>Контактная работа (всего)</b>		<b>18</b>	<b>18</b>
В том числе:			
лекции (Л)		<b>8</b>	<b>8</b>
практические занятия (ПЗ)		<b>10</b>	<b>10</b>
В т.ч. в интерактивной форме:		<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>		<b>149</b>	<b>149</b>
Виды промежуточной аттестации, контроль		<b>13</b>	<b>13</b> Зачет, экзамен
<b>ОБЩАЯ</b> трудоемкость дисциплины:	Часы:	<b>180</b>	<b>180</b>
	Зач. ед.	<b>5</b>	<b>5</b>

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

#### Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Концептуально-теоретические основы управления	8	-	15	23	Опрос
Методологические основы управления	8	-	15	23	
Современные концепции управления	6	12	15	33	
Основы управления персоналом	6	12	15	33	Тестирование

Социальная ответственность в управлении	6	10	16	32	
<b>Промежуточный контроль</b>				<b>36</b>	<b>Зачет, экзамен</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>76</b>	<b>180</b>	

### Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Концептуально-теоретические основы управления	2		28	30	Опрос
Методологические основы управления	2	2	28	32	
Современные концепции управления	2	2	30	34	
Основы управления персоналом	2	2	30	34	Тестирование
Социальная ответственность в управлении		4	33	37	
<b>Промежуточный контроль</b>				<b>13</b>	<b>Зачет, экзамен</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>149</b>	<b>180</b>	

### 5.1. Практические занятия

#### Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Современные концепции управления	Системный подход: исследование систем управления и их проектирование. Ситуационный подход в системе управления	12	
Основы управления персоналом	Правила работы с группой (коллективом) сотрудников. Первичные и вторичные потребности человека	12/8	Метод развивающей кооперации
Социальная ответственность в управлении	Анализ методов влияния, с помощью которых можно оказывать воздействие на подчиненных	10/8	Метод коллективного анализа ситуации
<b>ВСЕГО:</b>		<b>34/16</b>	

#### Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Методологические основы управления	Разобрать группы методов управления (организационно- распорядительные, экономические, социально- психологические); воздействие методов управления (прямое или косвенное); системы методов (моделирование, экспериментирование, экономико-математические, социологические)	2	

Современные концепции управления	Системный подход: исследование систем управления и их проектирование. Ситуационный подход в системе управления	2	
Основы управления персоналом	Правила работы с группой (коллективом) сотрудников. Первичные и вторичные потребности человека	2/2	Метод развивающей кооперации
Социальная ответственность в управлении	Анализ методов влияния, с помощью которых можно оказывать воздействие на подчиненных.	4/2	Метод коллективного анализа ситуации
<b>ВСЕГО:</b>		<b>10/4</b>	

### **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
Концептуально-теоретические основы управления	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Рогач, О.В. Основы теории управления и организации : учебное пособие / О.В. Рогач, Е.В. Фролова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 189 с. : табл. - Библиогр.: с. 176-184. - ISBN 978-5-4475-8692-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225</a></p> <p>Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722</a></p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p> <p>Основы менеджмента : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632</a></p>	<p>15</p> <p>28</p>

<p>Методологические основы управления</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Рогач, О.В. Основы теории управления и организации : учебное пособие / О.В. Рогач, Е.В. Фролова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 189 с. : табл. - Библиогр.: с. 176-184. - ISBN 978-5-4475-8692-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225</a></p> <p>Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722</a></p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p> <p>Основы менеджмента : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632</a></p>	<p>15</p> <p>28</p>
<p>Современные концепции управления</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Рогач, О.В. Основы теории управления и организации : учебное пособие / О.В. Рогач, Е.В. Фролова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 189 с. : табл. - Библиогр.: с. 176-184. - ISBN 978-5-4475-8692-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225</a></p> <p>Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722</a></p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a></p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a></p> <p>Основы менеджмента : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632</a></p>	<p>15</p> <p>30</p>



<p>Основы управления персоналом</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:          Рогач, О.В. Основы теории управления и организации : учебное пособие / О.В. Рогач, Е.В. Фролова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 189 с. : табл. - Библиогр.: с. 176-184. - ISBN 978-5-4475-8692-8 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225</a>          Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722</a>          Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a>          Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a>          Основы менеджмента : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632</a></p>	<p>15 30</p>
<p>Социальная ответственность в управлении</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:          Рогач, О.В. Основы теории управления и организации : учебное пособие / О.В. Рогач, Е.В. Фролова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 189 с. : табл. - Библиогр.: с. 176-184. - ISBN 978-5-4475-8692-8 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454225</a>          Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436722</a>          Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a>          Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. -          URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271808</a>          Основы менеджмента : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118632</a></p>	<p>16 33</p>
<p style="text-align: right;"><b>ВСЕГО: Очная форма</b> <b>Заочная форма</b></p>		<p style="text-align: right;"><b>76</b> <b>149</b></p>

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТ-ТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

### 7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	ОК-3, ОПК-5, ОПК-7, ОПК-8	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<u>Этап 1: Знать</u> основы экономических знаний в различных сферах деятельности понятие целей и задач, их уровни основные проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе; этические нормы в деятельности организаций; нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	ОК-3, ОПК-5, ОПК-7, ОПК-8
	<u>Этап 2: Уметь</u> использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат. использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОК-3, ОПК-5, ОПК-7, ОПК-8
	<u>Этап 3: Владеть</u> навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических норм. способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОК-3, ОПК-5, ОПК-7, ОПК-8



	<p>деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p> <p><b>Владеть:</b> способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>					
--	--	--	--	--	--	--

### **7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

#### **Оценивание результатов промежуточного контроля (экзамен)**

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «**отлично**» - студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «**хорошо**» - студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «**удовлетворительно**» - студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «**неудовлетворительно**» - студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

#### **Оценивание результатов быстрого письменного опроса на практическом занятии**

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

#### **Оценивание результатов тестирования**

«**Отлично**» – 80-100% правильных ответов.

«**Хорошо**» – 51-79% правильных ответов.

«**Удовлетворительно**» – 35-50% правильных ответов.

«**Неудовлетворительно**» – 34% и меньше правильных ответов.

#### **Оценивание результатов решения ситуационных задач**

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

**7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ОК-3	Знать	основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подходы к определению понятия «управление». Сущность и содержание управления.</li> <li>2. Уровни управления в организации. Цели, задачи, функции разных уровней управления.</li> <li>3. Основные положения и принципы научного управления.</li> <li>4. Основные положения классической школы управления.</li> <li>5. Основные положения школы человеческих отношений и школы социальных систем.</li> <li>6. Сущность системного подхода к управлению.</li> <li>7. Понятие «принцип управления». Генезис принципов управления.</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сравнительный анализ современных концепций и основных научных школ управления.</li> <li>2. Роль управления в рыночной экономике.</li> <li>3. Модели организационных культур.</li> <li>4. Влияние национальной культуры на организационную.</li> <li>5. Особенности становления и развития отечественного менеджмента</li> <li>6. Тейлор, его вклад в науку управления</li> <li>7. Файоль, его вклад в науку управления</li> </ol> <p><b>Задания в тестовой форме</b></p> <p>S: Выберите правильный ответ: ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ СУБЪЕКТОМ УПРАВЛЕНИЯ?</p> <p>+: тот, кто направляет деятельность, организационно или юридически оформляется в виде должности или совокупности должностей</p> <p>-: элементы, на которые направлена деятельность</p> <p>-: управленческие отношения</p> <p>-: уставные документы</p> <p>S: Выберите правильный ответ: НА ЧТО ОРИЕНТИРУЕТСЯ КЛАССИЧЕСКАЯ ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА</p> <p>+: создание универсального принципа управления</p> <p>-: менеджмент как систему социально-психических факторов</p> <p>-: личное суждение работника</p> <p>-: анализ социально-психологических факторов управления</p>

		<p>S: Выберите правильный ответ: В КАКИЕ ГОДЫ СТАЛА АКТИВНО РАЗВИВАТЬСЯ ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ?</p> <p>-: 1920-1930          -:1885 – 1920          +: 1930-1950          -: 1950-2000</p> <p>S: Выберите правильный ответ: ПРОГНОЗИРОВАНИЕ, ПЛАНИРОВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ, МОТИВАЦИЯ .КООРДИНАЦИЯ, УЧЕТ И КОНТРОЛЬ, АНАЛИЗ – ЭТО</p> <p>+: функции управления          -: свойства управления          -: признаки управления          -: цели управления</p> <p>S: Выберите правильный ответ: ИДЕАЛЬНОЕ ОПИСАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЕЕ РЕЗУЛЬТАТОВ, СОСТОЯНИЯ</p> <p>-: функции управления          -: свойства управления          -: задача управления          +: цель управления          -: средство управления</p> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научное управление: современные подходы.</li> <li>2. Наука и практика управления в нашей стране: исторический аспект и современное состояние.</li> <li>3. Сравнительный анализ японской и американской моделей управления организацией.</li> <li>4. Применение целевого и программно-целевого подхода в управлении организацией.</li> <li>5. Сущность системного подхода в управлении организацией.</li> </ol>
Уметь	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Перечень вопросов для письменного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система методологии современной теории управления.</li> <li>2. Принцип управления как управленческая категория. Структура современной системы принципов управления.</li> <li>3. Содержание общих принципов управления.</li> <li>4. Содержание специфических принципов управления.</li> <li>5. Содержание локальных (частных) принципов управления.</li> <li>6. Основные методологические подходы, используемые в современной теории и практике управления.</li> <li>7. Интеграция методологических подходов в современной теории и практике управления.</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ зарубежной практики управления предприятиями (организациями, фирмами) и обоснование его результатов в России.</li> <li>2. Методы исследования систем управления.</li> <li>3. Особенности виртуальных организаций.</li> </ol> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методология науки управления.</li> <li>2. Методы управления. Проблемы их эффективного использования.</li> <li>3. Общенаучные методы управления, сфера их применения.</li> <li>4. Мотивация и ее роль в управлении организацией.</li> <li>5. Экономические методы управления в условиях рыночной экономики.</li> <li>6. Социальные методы управления.</li> </ol>
	Владеть	<p>навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности</p> <p><b>Перечень контрольных заданий:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление как форма общественной практики людей.</li> <li>2. Общество как целостная самоуправляемая система.</li> <li>3. Организация и управление.</li> <li>4. Управление в общественных системах: сущность, двойственная природа.</li> <li>5. Управленческие отношения в системе общественных отношений.</li> <li>6. Общие закономерности современного управления.</li> <li>7. Специфические закономерности управления в современном обществе.</li> <li>8. Локальные принципы управления.</li> <li>9. Подготовка и принятие управленческих решений как основная функция управления.</li> </ol> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная (корпоративная) культура.</li> <li>2. Направления совершенствования организации труда менеджеров.</li> <li>3. Управление человеческими ресурсами в организации.</li> <li>4. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.</li> <li>5. Методы обучения управленческого персонала, проблемы их использования.</li> </ol>
ОПК-5	Знать	<p>понятие целей и задач, их уровни</p> <p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление организационными изменениями.</li> <li>2. Управленческий труд: сущность, содержание.</li> <li>3. Управление как процесс. Схема процесса управления.</li> <li>4. Коммуникации в процессе управления.</li> <li>5. Решения в процессе управления: сущность, содержание, классификация.</li> </ol>



6. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.
7. Концепция управления человеческими ресурсами: сущность и содержание.
8. Менеджер как профессиональный управляющий.
9. Основные требования к личности менеджера.
10. Лидерство: природа, признаки, сущность, содержание.
11. Понятие и основные направления научной организации управленческого труда.
12. Методы управленческого воздействия.
13. Понятие, сущность и содержание эффективности управления.
14. Виды эффективности управления.
15. Факторы, оказывающие влияние на эффективность управления.

**Перечень тем для самостоятельной работы:**

1. Анализ структуры управления предприятием и разработка предложений по ее совершенствованию.
2. Сущность и роль управленческих решений в экономике предприятия.
3. Сопоставительный анализ современных подходов к разработке управленческих решений.
4. Изменение содержания основных функций управления в условиях рыночной экономики.
5. Значение миссии и системы целей для устойчивого развития предприятия.
6. Проектирование систем принятия управленческих решений на предприятии.
7. Информационные коммуникации и их влияние на эффективность управления предприятием.
8. Использование компьютерных технологий интеллектуальной поддержки управленческих решений и повышение их эффективности.
9. Управление человеческими ресурсами предприятия в рыночной экономике.
10. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его повышения.

**Задания в тестовой форме**

S: Выберите правильный ответ: КАКОЙ ПОДХОД ПЫТАЕТСЯ УВЯЗАТЬ КОНКРЕТНЫЕ ПРИЕМЫ И КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ С ОПРЕДЕЛЕННЫМИ СИТУАЦИЯМИ?

- : процессный подход
- : системный подход
- +: ситуационный подход
- : абстрактный

S: Выберите правильный ответ: ПРЕДСТАВИТЕЛЕМ КАКОЙ ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА БЫЛ МАКС ВЕБЕР?

- +: классической школы
- : научной школы

		<p>-: школы человеческих отношений</p> <p>-: поведенческой школы</p> <p>S: Выберите правильный ответ: УСТАНОВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ, ВВЕДЕНИЕ САНКЦИЙ ЗА ОПОЗДАНИЯ, ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ, ВЫЯСНЕНИЕ ПРИЧИН ОПОЗДАНИЙ ЭТО КОМПОНЕНТЫ</p> <p>-: устранения конфликтов в организации</p> <p>+ : устранения опозданий сотрудников на работу</p> <p>-: устранения плохого настроения сотрудников</p> <p>-: стилия руководства</p>
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p><b>Перечень вопросов для письменного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личность и управление ее развитием на предприятии.</li> <li>2. Социально-психологические аспекты управления персоналом на предприятии.</li> <li>3. Разработка систем мотивации персонала на предприятии.</li> <li>4. Современные подходы к оценке эффективности управления.</li> <li>5. Особенности оценки эффективности управления предприятием.</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие организации как открытой саморазвивающейся системы. Виды организаций.</li> <li>2. Общие и специфические функции менеджмента. Его виды.</li> <li>3. Типы моделей управления в организации.</li> <li>4. Характеристика внешней среды организации. Факторы воздействия.</li> <li>5. Внутренняя среда организации.</li> <li>6. Взаимосвязь отдельных элементов среды</li> </ol>
Владеть	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p><b>Ситуационные задания:</b></p> <p>Представьте программу своего выступления в случае вашего экстренного назначения генеральным директором крупной компании</p> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптивные структуры управления: типы и преимущества.</li> <li>2. Матричные организационные структуры, проблемы их использования.</li> <li>3. Дивизиональные организационные структуры, их преимущества.</li> <li>4. Принципы построения и критерии эффективности организационных структур.</li> <li>5. Современные подходы к совершенствованию организационных структур управления.</li> <li>6. Управление организационными изменениями.</li> <li>7. Коммуникации в организациях.</li> <li>8. Современные информационные технологии, используемые в управлении.</li> </ol>

			<p>9. Создание, функционирование и развитие организации как объекта управления.</p> <p>10. Эффективность управления.</p>
<b>ОПК-7</b>	Знать	основные проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе; этические нормы в деятельности организаций;	<p><b>Перечень тем для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение — ключевое звено менеджмента.</li> <li>2. Основные элементы процесса принятия решений.</li> <li>3. Алгоритмы принятия решений.</li> <li>4. Прогнозирование и планирование.</li> <li>5. Бизнес-планирование, перспективное и оперативное планирование.</li> <li>6. Методы и формы планирования.</li> <li>7. Мотивация деятельности персонала.</li> <li>8. Способы мотивации.</li> </ol>
	Уметь	использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат.	<p><b>Перечень тем для письменного опроса</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проблема оптимального уровня централизации управления.</li> <li>2. Типология менеджмента.</li> <li>3. Основные черты инновационного менеджмента.</li> <li>4. Методология организации разработки управленческих решений.</li> <li>5. Качество управленческих решений.</li> <li>6. Модель менеджера: возможности и факторы практической реализации.</li> <li>7. Интересы и ценности: влияние на управление.</li> <li>8. Эффективность управления: проблемы и методы измерения.</li> <li>9. Основные факторы эффективности управления, пути ее повышения и проблемы использования.</li> <li>10. Планирование в системе менеджмента.</li> <li>11. Контроль в системе менеджмента.</li> <li>12. Основные тенденции развития менеджмента: истоки и последствия.</li> <li>13. Качество как объект и результат эффективного управления.</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы</b></p>

			<p>Методы управления. Планирование стратегии</p>
	Владеть	<p>навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических норм.</p>	<p><b>Контрольные задания</b>  <b>Задание № 1</b>  Изучите и законспектируйте темы "Социофакторы и этика менеджмента", "Интеграционные процессы в менеджменте".  Ответить на вопросы.  Какие методы управления предприятиями необходимо применять в переходный период?  Что лежит в основе практического применения ситуационного подхода в управлении?  <b>Задание № 2.</b>  Изучить и законспектировать темы «Организационные отношения в системе менеджмента», «Формы организации системы менеджмента».  Ответить на вопросы.  Каких видов бывают управленческие отношения субординации?  Какой основной недостаток линейно-штабной схемы?  Какой основной недостаток линейно-функциональной системы?  <b>Задание № 3.</b>  Изучить и законспектировать тему «Внутриорганизационные процессы».  Ответить на вопросы.  Какие существуют виды обратной связи?  Какие существуют типы коммуникационных сетей для групп из трех человек?  Как называются люди, характеризующиеся коммуникационным стилем «замыканием в себе»?  Что относится к основным типам невербальной коммуникации?  Что такое коммуникационная сеть?  Сколько индивидов может быть включено в коммутационную сеть?  Из каких видов связей состоит коммутационная сеть?  Какова численность людей в коммуникационной сети типа «Альфа»?  Чем характеризуется коммуникационный стиль «защита себя»?  <b>Задание № 4.</b>  Изучить и законспектировать материалы темы «Руководство: власть и партнерство», «Понятия — руководство, власть, авторитет».  Ответить на вопросы.</p>

Какой подход к составу основных функций управления относит планирование, организацию, контроль, Что называется властью в управленческой литературе?

Что такое авторитет?

Сколько форм власти существует по классификации Френча и Рейвена?

Что такое «баланс власти»?

Что такое влияние менеджера на подчиненного?

Укажите основные способы влияния менеджера на подчиненных.

Сколько основных источников авторитета руководителя существует?

**Задание № 5.**

Изучить и законспектировать учебный материал «Виды творческих коллективов и принципы их работы», «Организация процесса коллективного творчества».

Ответить на вопросы.

Определите состав признаков управленческой команды.

Из какого количества человек состоит «кружок качества»?

За что отвечают целевые группы?

Какой метод наиболее часто применяется для прогнозирования?

Какой метод в принятии решения применяется когда дело неспешное?

**Задание № 6.**

Изучить и законспектировать материалы темы «Управление человеком и управление группой», «Взаимодействие человека и организации», «Вхождение человека в организацию».

Ответить на вопросы.

Определите состав элементов модели включения человека в организационное окружение.

Что является выходом новой организации?

Определите состав типов адаптации человека в организации.

К какому типу связей относятся связи между отдельными личностями, независимо от того, какое место они занимают на официальной служебной лестнице?

Какие обстоятельства объективного и субъективного характера влияют на восприятие человека?

На чем основывается путь формирования рабочих коллективов из круга лиц, связанных между собой системой предпочтений?

**Задание № 7.**

Изучить и законспектировать материалы «Роль взаимодействия человека и организации», «Основные аспекты взаимодействия человека и группы».

Ответить на вопросы.

Что является одним из факторов, порождающих конфликты при осуществлении роли?

Чем задается содержание роли?

Определите основные типы групп.

Определите основные группы факторов, порождающих конфликты.

К какому типу отношений в коллективе следует отнести отношения, основанные на соперничестве?

			<p>Какое явление определяет безоговорочное принятие существующего порядка вещей, господствующих мнений, приспособление к ним, нежелание и неумение критически мыслить?          Как называется процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности?          Определите черты эффективного лидерства.          Определите состав интеллектуальных способностей лидера.</p> <p><b>Задание № 8.</b>          Изучить и законспектировать материалы тем «Уровни конфликта в организации», «Управление конфликтной ситуацией».          Ответить на вопросы.          Определите методы разрешения организационных конфликтов.          Чем определяется стиль поведения любого человека в конфликте?          Какой из перечисленных ниже стилей побуждает войти в положение другой стороны?          Определите разновидности внутриорганизационного конфликта.          Определите характерные черты конфликта.          Может ли конфликт обеспечить производственные организации?          Как называется конфликт, который обеспечивает в большей мере реализацию закона необходимого разнообразия решений?          Сколько основных типов (уровней) конфликтов существует?          Определите состав причин конфликтов.</p>
ОПК-8	Знать	нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы управления, предложенные А. Файолем.</li> <li>2. Теория и практика, наука и искусство управления.</li> <li>3. Классификация целей в управленческой деятельности. Метод «дерево целей».</li> <li>4. Миссия и цели организации.</li> <li>5. Понятие «функция управления». Классификация функций.</li> <li>6. Понятие «организационная структура», генезис видов организационных структур.</li> <li>7. Принципы разработки и совершенствования организационных структур.</li> <li>8. Организационная культура: понятие, уровни и атрибуты.</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние национальной культуры на организационную.</li> <li>2. Особенности реализации функции планирования в условиях рыночной экономики.</li> <li>3. Особенности программно-целевого управления.</li> <li>4. Система управления по целям.</li> <li>5. Анализ теории мотиваций.</li> <li>6. Файоль, его вклад в науку управления</li> <li>7. Вебер, его вклад в науку управления</li> <li>8. Форд, его вклад в науку управления</li> </ol>

			<p><b>Задания в тестовой форме</b></p> <p>S: Выберите правильный ответ: ГЛАВНЫЙ НЕДОСТАТОК «ДЕРЕВА ЦЕЛЕЙ»</p> <p>-: фокусировка в результате структуризации целей</p> <p>-: невозможность согласования целей</p> <p>+: статичность иерархии целей</p> <p>-: субъективность составления</p> <p>S: Выберите правильный ответ: ВЫДЕЛИТЕ ТО, ЧТО НЕ ОТНОСИТСЯ К ФУНКЦИЯМ УПРАВЛЕНИЯ</p> <p>-: Прогнозирование</p> <p>-: планирование</p> <p>-: организация</p> <p>-: мотивация</p> <p>-: координация</p> <p>-: учет и контроль</p> <p>-: анализ</p> <p>+: ответственность</p> <p>S: Выберите правильный ответ: Какая управленческая система, активно связанная с внешней средой</p> <p>-: закрытая</p> <p>+: открытая</p> <p>-: смешанная</p> <p>-: ограниченная</p> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность системного подхода в управлении организацией.</li> <li>2. Принципы управления и их развитие.</li> <li>3. Управление как искусство.</li> <li>4. Функции управления.</li> <li>5. Миссия и цели в управлении.</li> <li>6. Лидерство в управлении.</li> </ol>
	<p><b>Уметь</b></p>	<p>использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и эко-</p>	<p><b>Перечень вопросов для письменного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы и условия формирования сетевых организаций.</li> <li>2. Сравнительный анализ адаптивных и иерархических структур управления.</li> <li>3. Методы диагностики проблемных ситуаций.</li> <li>4. Структура и формы организаций.</li> <li>5. Линейная организационная структура.</li> <li>6. Функциональная организационная структура.</li> <li>7. Дивизиональная организационная структура.</li> <li>8. Матричная организационная структура.</li> <li>9. Проектная организационная структура.</li> </ol>

		<p>номические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p>10. Звездная организационная структура. 11. Основные концепции построения организационных структур, их достоинства и недостатки.</p> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологические методы управления, проблемы их использования.</li> <li>2. Управление конфликтами.</li> <li>3. Управление стрессами.</li> <li>4. Сравнительный анализ различных стилей руководства.</li> </ol>
<p><b>Владеть</b></p>		<p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p><b>Перечень контрольных заданий:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация в системе основных функций управления.</li> <li>2. Мотивация как основная функция управления. Содержаниетеории мотивации.</li> <li>3. Мотивация в системе основных функций управления.</li> <li>4. Процессуальные теории мотивации.</li> <li>5. Учет и анализ - важнейшая основная функция современного управления.</li> <li>6. Контроль за ходом выполнения принятых решений как функция управления.</li> <li>7. Оперативное управление в системе основных функций управления.</li> <li>8. Системно-комплексный подход к решению проблем современного управления.</li> <li>9. Программно-целевой подход в современной практике управления.</li> <li>10. Системно-мультипликационный подход как инструмент повышения эффективности современного управления.</li> <li>11. Системно-нормативный подход в системе современного управления.</li> <li>12. Системно-режимный подход и его роль в повышении эффективности управления.</li> <li>13. Системно-динамический подход и возможность его использования в современной практике управления.</li> <li>14. Философия современного управления.</li> <li>15. Эволюция управленческой мысли. Школа научного управления.</li> <li>16. Административная (классическая) школа управления, достоинства и недостатки взглядов ее важнейших представителей.</li> <li>17. Доктрина «человеческих отношений» и ее роль в развитии современной практики управления.</li> <li>18. Вклад российской школы управления в развитие теории и практики современного управления.</li> </ol> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективность и качество управленческих решений.</li> <li>2. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.</li> <li>3. Процесс управления: сущность и этапы.</li> <li>4. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.</li> <li>5. Иерархические структуры управления: типы и особенности использования.</li> </ol>



## **7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.**

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

**Текущая аттестация** проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

**Промежуточная аттестация.** Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

**Опросы.** Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

**Решение заданий в тестовой форме** проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

**Ситуационные задачи** – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи могут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

**Лекционные занятия** составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: познавательно-обучающая; развивающая; ориентирующе-направляющая; активизирующая; воспитательная; организующая; информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

### **Формы проведения практических занятий:**

**Метод развивающейся кооперации.** Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

**Метод коллективного анализа ситуации** - заключается в том, что в процессе обучения студенты и преподаватель участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении проблемных ситуаций, взятых из профессиональной практики. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно принимают оптимальное решение и обосновывают его. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники

обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения.

*Ситуационные задачи*, суть которых состоит в том, чтобы не только активизировать у студента предметные теоретические знания, связанные с темой изучаемого блока, но и перенести эти знания в типичную профессиональную ситуацию, должны преследовать конкретные профессиональные задачи.

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую требуется знание нескольких учебных предметов. Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Примерная методика проведения занятия с использованием данного метода включает в себя следующие этапы:

1-й этап: введение в изучаемую проблему, актуальность темы, постановка задач преподавателем;

2-й этап: учебная группа делится на несколько подгрупп, устанавливается время и режим самостоятельной работы;

3-й этап: групповая работа над ситуацией, групповая дискуссия;

4-й этап: после выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия и выбирается наилучшее решение для данной ситуации;

5-й этап: итоговая беседа, преподаватель обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

**Самостоятельная работа** может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Основная литература**

Рогач, О.В. Основы теории управления и организации : учебное пособие / О.В. Рогач, Е.В. Фролова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 189 с. : табл. - Библиогр.: с. 176-184. - ISBN 978-5-4475-8692-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454225>

Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436722>

Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>

### **8.2. Дополнительная литература**

Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ;

Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808>

Основы менеджмента : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118632>

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

<http://biblioclub.ru> -электронная библиотека.

<http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал – ЭСМ;

<http://www.inion.ru> – ФГБУН Институт научной информации по общественным наукам

РАН;

<http://www.isprras.ru/> – Институт социально-политических исследований РАН;

<http://soc.lib.ru> – электронные библиотеки;

<http://fom.ru> – Фонд Общественное Мнение;

Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

### ***Подготовка к практическим занятиям***

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

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

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

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

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое

представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

### **Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом**

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

#### *Как работать с рекомендованной литературой*

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

**План** – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

**Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

**План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

**Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

**Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

**Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

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

#### **Как работать над конспектом после лекции**

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе,

разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя***

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

## **11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Локальная сеть Академии «Инtranет»

## **12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Для проведения занятий лекционного типа - наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.