

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего профессионального образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финансовый университет)
Тульский филиал

Кафедра «Экономика и менеджмент»



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

Г.В. Кузнецов

24 апреля 2024 г.

Н.Н. Романовская

ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлениям:

38.03.02 - Менеджмент, ОП «Управление бизнесом»,
профиль «Менеджмент и управление бизнесом»

38.03.02 - Менеджмент, ОП «Финансовый менеджмент»,
профиль «Финансовый
менеджмент»

*Рекомендовано Ученым советом Тульского филиала Финуниверситета
(протокол от 23 апреля 2024г. № 14)*

*Одобрено заседанием кафедры «Экономика и менеджмент»
(протокол от 18 апреля 2024г. № 9)*

Тула 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
4 Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	4
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	5
5.1. Содержание учебной дисциплины.....	5
5.2. Учебно-тематический план	7
5.3 Содержание семинаров, практических занятий	9
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	12
6.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы	14
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	20
7.1 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний.....	20
7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	31
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	31
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	31
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	32
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	34
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	35

1. Наименование дисциплины

Б.1.1.3.4 «Теория и история менеджмента»

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1.1 - для всех ОП и профилей

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКН-1	Владение основными научными понятиями и категориями экономики и управленческой науки и способность к их применению при решении профессиональных задач	1. Демонстрирует знания терминологии, направлений, школ, современных тенденций менеджмента и позиции российской управленческой мысли.	<i>Знать:</i> терминологию, направления школ, современные тенденции менеджмента и позиции российской управленческой мысли. <i>Уметь:</i> применять знания терминологии, направлений школ, категорий управленческой науки в менеджменте.
		2. Реализует способность адаптировать и обобщать результаты современных исследований для осуществления научно-исследовательской работы в бакалавриате.	<i>Знать:</i> методы и способы адаптации и обобщения результатов современных исследований. <i>Уметь:</i> применять знания по адаптации и обобщения результатов современных исследований для осуществления научно-исследовательской работы в бакалавриате.

Таблица 1.2 - для ОП «Финансовый менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКН-11	Способность анализировать рыночные и специфические риски при решении задач управления организацией	1. Использует знания инструментария риск-менеджмента для выявления факторов риска внешней и внутренней среды организации и обоснования измерения риска.	<i>Знать:</i> инструментальный риск-менеджмента; <i>Уметь:</i> выявлять факторы риска внешней и внутренней среды организации и обосновывать измерения риска.
		2. Проводит идентификацию рисков по функциям и направлениям деятельности организации	<i>Знать:</i> способы определения и идентификации рисков, анализа и оценки рисков; <i>Уметь:</i> идентифицировать

			риски по функциям и направлениям деятельности организации
		3. Использует механизмы выявления причин, условий возникновения рисков с использованием методов количественной и качественной оценки рисков.	<i>Знать:</i> методы и способы выявления причин и основных факторов возникновения рисков. <i>Уметь:</i> использовать механизмы выявления причин, условия возникновения рисков с использованием методов количественной и качественной оценки рисков.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и история менеджмента»:

для ОП «Управление бизнесом», профиль «Менеджмент и управление бизнесом» - очное отделение и для ОП «Финансовый менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент» - очно-заочное отделение входит в обязательную часть общепрофессионального цикла.

4 Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 2.1 – ОП «Управление бизнесом», профиль «Менеджмент и управление бизнесом»
очное отд.

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 2 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	4 /144	144
Контактная работа - Аудиторные занятия	50	50
Лекции	16	16
Семинары, практические занятия	34	34
Самостоятельная работа	94	94
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

Таблица 2.2 – ОП «Финансовый менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент»
- очно-заочное отд.

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 2 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	4 /144	144
Контактная работа - Аудиторные занятия	16	16
Лекции	8	8
Семинары, практические занятия	8	8
Самостоятельная работа	128	128
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития.

Сущность природы управления. Основные элементы управления. Развитие истории управления. Структура и периодизация истории управленческой мысли. Различие между историей управленческой мысли и историей менеджмента. История менеджмента – основной раздел истории управленческой мысли. Анализ совокупности исторических, экономических и социальных факторов, предопределяющих новые вехи и качественные перемены в содержании истории управленческой мысли. Значение изучения истории управленческой мысли, для овладения основами управленческой науки – общей теории управления. Подходы к исследованию истории управления.

Тема 2. Особенности управленческих воззрений в традиционных обществах. Управленческая мысль Средневековья.

Возникновение управленческой мысли в древних цивилизациях. Управленческая мысль Древнего Китая, Древней Греции и Индии. Особенности экономической мысли Древнего Рима. Управленческие представления раннего христианства. Управленческая мысль Западной Европы в период раннего и классического Средневековья. Воззрения раннего христианства IV–V вв. Причины возникновения Папского государства. Управление в Англии. Основные направления развития в области управления. Особенности структуры управления Англией в период становления монархии. Особенности формирования государственного управления во Франции. Организационная структура управления французским государством, сложившаяся к XV в. Развитие управленческой мысли и принципы управления государством. Особенности управления в Германском государстве. Организация управления Германским государством и его отличие от Франции. Известные мыслители эпохи Средневековья об управлении: Фома Аквинский, Роджер Бэкон, Джон Болл, Уот Тайлер, Ян Гус; Лука Паччоли («Трактат о счетах и записях»); Мартин Лютер, Жан Кальвин, Никколо Макиавелли, Томас Мор («Утопия»), Томас Мюнцер.

Тема 3. Управленческая мысль в западной Европе в конце XVIII–XIX вв. Зарождение и формирование теорий и школ менеджмента.

Изучение необходимости нового знания – идей и концепций в сфере управления государством. На смену модели управления в форме монархии приходят парламентаризм, конституционная монархия, федерализм; в экономике – переход к машинному производству. Суть промышленного переворота и его результаты для экономики и управления стран Европы.

Всемирно известные в области экономической мысли и управления ученые эпохи промышленного переворота: Адам Смит, Жан-Батист Сей, Давид Риккардо, Антуан Курно, Иоганн Тюнен, Клод Сен-Симон, Шарль Фурье, Роберт Оуэн, Луи Блан, Джон Стюарт Милль. Карл Маркс и его фундаментальный труд «Капитал». Роль Фридриха Энгельса в издании II и III томов «Капитала». Краткая характеристика основных трудов и идей в области управления.

Основные закономерности, тенденции в развитии управленческой мысли. Особенности эволюции хозяйства ведущих стран мира, обусловившие формирование новых идей в сфере управления в конце.

Тема 4. Школа научного управления. Главные представители школы научного управления и их труды.

Общая характеристика воззрений представителей школы научного управления. Теоретики и практики – последователи школы научного управления.

Школа научного управления (1885–1920 гг.). Начало формирования концепции научного управления: работы Э. Уитни по методам контроля качества, системе использования оборудо-

дования, в том числе конвейеров, Ч. Бэббиджа по специализации работников на различных производственных операциях, Ф.У. Тейлора по организации труда.

Л. Гилберт – «Психология управления». «Деловая теория» Г. Форда как философия менеджера. Вклад Г. Эмерсона в теорию и практику управления: «Двенадцать принципов производительности». М. Вебер и его концепция бюрократических организаций.

Тема 5. Административная школа менеджмента.

Классическая, или административная школа управления. Предпосылки возникновения административной школы. Основной вклад школы в теорию менеджмента. Основные недостатки классической школы. Представители классической школы: А. Файоль, М. Вебер, Л. Гьюлик, Л. Урвик, Дж. Муни, А. Слоун: принципы, функции, организационная структура. Концепция М.Вебера «Рациональной бюрократии». Взгляд на административную (классическую) школу в современном менеджменте.

Тема 6. Возникновение и развитие школы человеческих отношений.

Представления о человеке как о факторе производства до появления школы человеческих отношений. Предпосылки возникновения школы человеческих отношений. Основные представители школы человеческих отношений. Абрахам Маслоу: биография и основные взгляды. Фредерик Герцберг: биография и основные взгляды. Взгляд на школу человеческих отношений в современное время. Нововведения школы человеческих отношений. Основные концепции школы человеческих отношений.

Тема 7. Управленческая мысль в России и СССР в первой половине XX в. Развитие управленческой мысли в РСФСР и СССР в 1930-1950-е гг.

Попытки реформирования государственного управления в российской империи. П.А. Столыпин и его концепция модернизации экономики России. Взгляды В.И. Ленина и его основные работы. Организационно-производственная школа. Теория кооперации в представлении А. Я.Чаянова. Движение за научную организацию труда.

Курс на усиление административно-командного управления. Ослабление и свертывание научно-исследовательской деятельности в области управления. Формирование как приоритета концептуальных основ организации производства вместо управления. Вклад О.И. Непорента в развитие теоретических основ социалистической организации производственных процессов. Формирование системы подготовки кадров для предприятий и органов управления.

Тема 8. Современные модели управления.

Формирование «школы науки управления». Основные представители: в США – У.Черчмен, Р.Л. Акофф, М.Д. Гарднер, Г.А. Саймон, Ф.Д. Райт; в СССР – это Л.В. Канторович (лауреат Нобелевской премии 1975 г.), А.М. Лурье. Краткая характеристика их вклада по направлениям исследований проблем управления: экономико-математические методы; исследование операций; системный подход и системный анализ.

Школа поведенческих наук (бихевиоризм) – в основе подхода влияние человеческого фактора на профессиональное управление. Основные представители: А.Г. Маслоу – создатель иерархической теории потребностей (его работы послужили исходной основой для исследований представителей школы); Ф. Герцберг («Двухфакторная теория мотивации»); теории X и Y; Д. МакГрегора. Вклад К. Арджириса в науку о действии. «Теория четырех систем» Р. Лайкерта и др.

Вклад П. Друкера, Т. Питерса в развитие мировой управленческой мысли. Теоретические работы С.Н. Паркинсона и их значение для развития теории управления.

Тема 9. Управленческая мысль в СССР и России во второй половине XX – начале XXI вв.

Планирование как основа управления народным хозяйством. Труды Л.В. Канторовича, В.В. Новожилова, В.С. Немчинова – в основе плановой науки (теории оптимального планирования социалистической экономики). Роль Немчинова в создании и руководстве Лабораторией экономико-математических методов АН СССР. Экономико-математические методы в управлении народным хозяйством и интеграция советской науки в мировую в области

экономико-математических методов). А.Л. Лурье и его вклад в теорию и методологию экономико-математического моделирования.

Преобразования в системе управления экономикой под началом Н.С. Хрущева. Совнархозы – попытка перестройки управления по территориальному принципу.

Концептуальные основы, методологические и теоретические положения науки управления, разработанные в 1970-е годы.

Системный подход в управлении производством. Теория оптимального функционирования экономики. Теория социального управления. Теория управления социально-экономическими процессами. Проблемы подготовки управленческих кадров.

Управленческая мысль первой половины 1980-х годов. Модели экономической реформы второй половины 1980–1990-х годов.

Тема 10. Новые тенденции в развитии теории менеджмента.

Новые направления исследований в управлении – управление как социальный институт: социальная ответственность бизнеса и корпоративная культура, этика бизнеса. Современная модель организации и управления в соответствии с системным подходом Г. Клейнера. Ситуационный менеджмент. Источники внешних воздействий. Теория сопряженных обстоятельств. Д. Вудвард и оценка технологического воздействия. Особенности взглядов на ситуационный менеджмент Г.Моргана – адаптивность и Ф. Фидлера - лидерство. Управление непрерывностью бизнеса. Управление изменениями.

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 3.1 Набор 2023 г., ОП «Управление бизнесом», профиль «Менеджмент и управление бизнесом», очное отд.

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоятельная работа	
			Общая	Лекции	Семинары, практические занятия		
1	Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития	11	3	1	2	8	Опрос, презентации докладов.
2	Тема 2. Особенности управленческих воззрений в традиционных обществах. Управленческая мысль Средневековья	14	6	2	4	8	Опрос, презентации докладов.
3	Тема 3. Управленческая мысль в Западной Европе в конце XVIII - XIX вв. Зарождение и формирование теорий и школ менеджмента	16	6	2	4	10	Опрос, презентации докладов, анализ кейсов
4	Тема 4. Школа научного управления. Главные представители школы научного управления и	14	6	2	4	8	Опрос, презентации докладов.

	их труды						
5	Тема 5. Административная школа менеджмента	15	5	1	4	10	Опрос, презентации докладов. Срезовая работа.
6	Тема 6. Возникновение и развитие школы человеческих отношений	12	4	2	2	8	Доклад, анализ кейсов
7	Тема 7. Управленческая мысль в России и СССР в первой половине XX в. Развитие управленческой мысли в РСФСР и СССР в 1930-1950-е гг.	17	5	1	4	12	Семинар-коллоквиум, доклады, анализ кейсов
8	Тема 8. Современные модели управления	18	6	2	4	12	Опрос, презентации докладов.
9	Тема 9. Управленческая мысль в СССР и России во второй половине XX - начале XXI вв.	14	6	2	4	8	Опрос, решение тестовых заданий
10	Тема 10. Новые тенденции в развитии теории менеджмента.	13	3	1	2	10	Доклады. Срезовая контрольная работа.
	В целом по дисциплине	144	50	16	34	94	Согласно учебному плану: КР

Таблица 3.2 – Набор 2023 г., ОП «Финансовый менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент» - очно-заочное отд.

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоятельная работа	
			Общая	Лекции	Семинары, практические занятия		
1	Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития	13,5	1,5	0,5	1	12	Опрос, презентации докладов.
2	Тема 2. Особенности управленческих воззрений в традиционных обществах. Управленческая мысль Средне-	14	2	1	1	12	Опрос, презентации докладов.

	вековья						
3	Тема 3. Управленческая мысль в Западной Европе в конце XVIII - XIX вв. Зарождение и формирование теорий и школ менеджмента	15,5	1,5	1	0,5	14	Опрос, презентации докладов, анализ кейсов
4	Тема 4. Школа научного управления. Главные представители школы научного управления и их труды	13,5	1,5	1	0,5	12	Опрос, презентации докладов.
5	Тема 5. Административная школа менеджмента	15,5	1,5	0,5	1	14	Опрос, презентации докладов. Срезовая работа.
6	Тема 6. Возникновение и развитие школы человеческих отношений	16	2	1	1	14	Доклад, анализ кейсов
7	Тема 7. Управленческая мысль в России и СССР в первой половине XX в. Развитие управленческой мысли в РСФСР и СССР в 1930-1950-е гг.	15,5	1,5	1	0,5	14	Семинар-коллоквиум, доклады, анализ кейсов
8	Тема 8. Современные модели управления	13,5	1,5	1	0,5	12	Опрос, презентации докладов.
9	Тема 9. Управленческая мысль в СССР и России во второй половине XX - начале XXI вв.	13,5	1,5	0,5	1	12	Опрос, решение тестовых заданий
10	Тема 10. Новые тенденции в развитии теории менеджмента.	13,5	1,5	0,5	1	12	Доклады. Срезовая контрольная работа.
	В целом по дисциплине	144	16	8	8	128	Согласно учебному плану: КР

5.3 Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4 – для всех ОП и профилей

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов	Формы проведения занятий
--	---	--------------------------

Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития	1. Объект и предмет в изучении теории и истории менеджмента? 2. Основные категории и понятия, используемые в менеджменте. 3. Понятия «управление» и «менеджмент». Основные элементы управленческого процесса. 4. Гносеологические «корни» теорий менеджмента. Различия между историей управленческой мысли и историей менеджмента? 5. Назовите основные подходы к исследованию истории управления. Рекомендуемые источники 8: 1,2,3,4,5; 9: 3,4,5.	Дискуссия, презентации докладов
Тема 2. Особенности управленческих воззрений в традиционных обществах. Управленческая мысль Средневековья	1. Управленческая мысль Древнего Китая, Древней Греции и Индии. 2. Экономическая мысль Древнего Рима. 3. Управленческая мысль Западной Европы в период раннего и классического Средневековья. 4. Основные направления развития в области управления. Рекомендуемые источники 8: 1,2,3,4; 9: 3,4,5.	Дискуссия, доклады с презентацией, тестирование.
Тема 3. Управленческая мысль в Западной Европе в конце XVIII - XIX вв. Зарождение и формирование теорий и школ менеджмента	1. Смена модели управления в форме монархии парламентаризмом, конституционная монархия, федерализм 2. Промышленный переворот и его результаты для экономики и управления стран Европы. 3. Труды и мировоззрения ученых эпохи промышленного переворота: Адам Смит, Жан-Батист Сей, Давид Риккардо и др. 4. Карл Маркс и его фундаментальный труд «Капитал». 5. Основные закономерности, тенденции в развитии управленческой мысли. Рекомендуемые источники 8: 1,2,3; 9: 1,2,3,4,5.	Тестирование, решение практико-ориентированных задач
Тема 4. Школа научного управления. Главные представители школы научного управления и их труды	1. Общая характеристика воззрений представителей школы научного управления. 2. Начало формирования концепции научного управления. 3. Ф.У. Тейлор «Принципы научного управления» основные положения 4. Рестрикционизм в современных офисах : причины возникновения и пути его снижения. 5. Работы Ф.Б. Гилберта: «Исследование усталости» и Л. Гилберт – «Психология управления». Рекомендуемые источники 8: 1,2,3; 9: 1,2,3,4,5.	Тестирование, решение кейсов. Подготовка к написанию КР.

Тема 5. Административная школа менеджмента	1. Предпосылки возникновения административной школы. 2. Основной вклад школы в теорию менеджмента. Недостатки классической школы. 3. Представители классической школы: А. Файоль, М. Вебер, Л. Гьюлик, и др. 4. А. Слоун: принципы, функции, организационная структура. 5. Концепция М.Вебера «Рациональной бюрократии». Рекомендуемые источники 8: 1,2,3; 9: 1,2,3,4,5.	Дискуссия, тестирование, доклады с презентацией
Тема 6. Возникновение и развитие школы человеческих отношений Тема 7. Управленческая мысль в России и СССР в первой половине XX в. Развитие управленческой мысли в РСФСР и СССР в 1930-1950-е гг.	1. Предпосылки возникновения школы человеческих отношений. 2. Основные представители школы человеческих отношений. 3. Абрахам Маслоу: основные взгляды. 4. Фредерик Герцберг: основные взгляды. 5. Основные концепции школы человеческих отношений. Рекомендуемые источники 8: 2,3,4,5; 9: 1,2,3,4,5. 1. П.А. Столыпин и его концепция модернизации экономики России. 2. Взгляды В.И. Ленина и его основные работы. 3. Организационно-производственная школа. 4. Теория кооперации в представлении А. Я. Чаянова. 5. Директивное управление: роль И.В. Сталина в принятии решений партии и правительства. Рекомендуемые источники 8: 1,2,5; 9: 1,2,3,4,5.	Проведение контрольной работы по изученным ранее темам Дискуссия, Тестирование, доклады с презентацией.
Тема 8. Современные модели управления	1. Основные представители «Школы науки управления». 2. Направления исследований проблем управления: экономико-математические методы; исследование операций; системный подход и системный анализ. 3. Школа поведенческих наук (бихевиоризм). Основные представители, их взгляды и теории. 4. Современный менеджмент - интеграция новых идей, взглядов и подходов к менеджменту. Рекомендуемые источники 8: 1,2,4; 9: 1,2,3,4,5.	Дискуссия, доклады с презентацией, кейсы

Тема 9. Управленческая мысль в СССР и России во второй половине XX - начале XXI вв.	1. Теории оптимального планирования социалистической экономики. 2. Труды Л.В. Канторовича, В.В. Новожилова, В.С. Немчинова – в основе плановой науки. 3. Роль Немчинова в создании и руководстве Лабораторией экономико-математических методов АН СССР. 4. Экономико-математические методы в управлении народным хозяйством и интеграция советской науки в мировую в области экономико-математических методов. Рекомендуемые источники 8: 1,2,4; 9: 1,2,3,4,5.	Дискуссия, доклады с презентацией.
Тема 10. Новые тенденции в развитии теории менеджмента	1. Социальная ответственность бизнеса и корпоративная культура, этика бизнеса. 2. Современная модель организации и управления в соответствии с системным подходом Г. Клейнера. 3. Ситуационный менеджмент. 4. Источники внешних воздействий. Теория сопряженных обстоятельств. 5. Д. Вудвард и оценка технологического воздействия. Рекомендуемые источники 8: 1,2,4,5; 9: 2,3,4,5.	Дискуссия, доклады с презентацией. Контрольная работа

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 5

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития	Структура и периодизация истории управленческой мысли. Различие между историей управленческой мысли и историей менеджмента. Подходы к исследованию истории управления.	Изучение учебной литературы, подготовка к выступлению с докладом, презентацией
Тема 2. Особенности управленческих воззрений в традиционных обществах. Управленческая мысль Средневековья	Управленческая мысль Древнего Китая, Древней Греции и Индии. Особенности экономической мысли Древнего Рима. Причины возникновения Папского государства. Известные мыслители эпохи Средневековья об управлении	Изучение учебной литературы, подготовка к тестированию, выступлению с докладом, презентацией.

Тема 3. Управленческая мысль в Западной Европе в конце XVIII - XIX вв. Зарождение и формирование теорий и школ менеджмента	Суть промышленного переворота и его результаты для экономики и управления стран Европы. Всемирно известные в области экономической мысли и управления учебные эпохи промышленного переворота.	Изучение учебной литературы, подготовка к тестированию и решению практико-ориентированных задач.
Тема 4. Школа научного управления. Главные представители школы научного управления и их труды	Основные изобретения, повлиявшие на развитие промышленного производства и менеджмента в XIX – XX веках. Личная заслуга Ф. Тейлора в создании научных принципов управления первой половины XX века.	Изучение учебной литературы, подготовка к дискуссии, тестированию, решению кейсов. Подготовка к написанию эссе.
Тема 5. Административная школа менеджмента	Предпосылки возникновения административной школы. Основной вклад школы в теорию менеджмента. Представители классической школы. Взгляд на административную (классическую) школу в современном менеджменте.	Изучение учебной литературы, подготовка к дискуссии, тестированию, написанию докладов с презентацией. Подготовка к срезовой работе.
Тема 6. Возникновение и развитие школы человеческих отношений	Предпосылки возникновения школы человеческих отношений. Взгляд на школу человеческих отношений в современное время.	Изучение учебной литературы, подготовка к контрольной работе
Тема 7. Управленческая мысль в России и СССР в первой половине XX в. Развитие управленческой мысли в РСФСР и СССР в 1930-1950-е гг.	Усиление административно-командного управления в СССР. Формирование как приоритета концептуальных основ организации производства вместо управления. Формирование системы подготовки кадров для предприятий и органов управления.	Изучение учебной литературы, подготовка к дискуссии, тестированию, написанию докладов с презентацией.
Тема 8. Современные модели управления	Характеристика вклада представителей Школы науки управления и по направлениям исследований проблем управления: экономико-математические методы; исследование операций; системный подход и системный анализ.	Изучение учебной литературы, подготовка к дискуссии, решению кейсов, докладов с презентацией.

16. Новые тенденции в развитии современной теории менеджмента. Ситуационный, системный и процессный подходы в менеджменте.
17. Рестрикционизм (работа «с прохладцей», отлынивание от работы) и современные способы борьбы с ним
18. Кого называют «пионерами» менеджмента, каков их вклад в теорию и практику управления?
19. Понятие власти. Власть как совокупность полномочий, компетенции и лидерства.
20. Понятие и классификация стилей руководства.
21. Идеи научного управления в России.
22. Роль информации в управлении организацией

Примерные тестовые задания

1. Родоначальником менеджмента как науки считается:
 - а) А. Смит;
 - б) Д. Маккалум;
 - в) Ф. Тейлор;
 - г) Г. Таун;
2. В работе Ф. Тейлора «Тарифная система» была предложена новая система оплаты труда, в основу которой был положен принцип:
 - а) деления прибыли;
 - б) сдельной оплаты;
 - в) почасовой оплаты;
 - г) совмещения принципа деления прибыли и почасовой оплаты труда;
3. Наиболее известной работой Ф. Тейлора является:
 - а) Тарифная система;
 - б) Цеховой менеджмент;
 - в) Принципы научного менеджмента;
 - г) Всеобщая организационная наука;
4. Что, по мнению Ф. Тейлора, не относится к механизму реализации философии менеджмента:
 - а) хронометраж;
 - б) дифференциация тарифов;
 - в) внедрение отделов планирования;
 - г) кооперация и взаимопомощь работников;
5. Возникновение классической школы управления относится к периоду:
 - а) конец XIX – начало XX века;
 - б) начало XX – середина XX века;
 - в) середина XX – последняя четверть XX века;
 - г) конец XX – начало XXI века;
6. Что, по мнению Ф. Тейлора, не является причиной низкой производительности труда:
 - а) опасение работников, что повышение выработки, приходящееся на каждого работника или каждую машину в данной отрасли промышленности, приведет к лишению работы значительного числа занятых в ней рабочих;
 - б) система организации управления на предприятии, которая принуждает каждого рабочего медленно работать, защищая этим свои собственные насущные интересы;
 - в) грубо-практические методы производства, применяя которые рабочие даром затрачивают значительную долю усилий;
 - г) ограниченность интеллекта работника и его неспособность к расчетам своей оптимальной производительности;
7. По мнению Ф. Тейлора, научный тип организации управления предполагает, что:

- а) рабочие проявляют инициативу, а в обмен получают специальное поощрение;
 - б) «сердечное сотрудничество» и почти равное распределение труда и ответственности между администрацией и работниками;
 - в) достижение максимального благосостояния для каждого работника;
 - г) предоставление работникам возможности участия в прибыли предприятия;
8. Родоначальником административной школы управления является:
- а) Ф. Тейлор;
 - б) А. Файоль;
 - в) М. Фоллет;
 - г) Э. Мэйо;
9. Для успешного функционирования организация обязательно нуждается в плане, обладающем рядом характеристик. Что из перечисленного, по мнению А. Файоля, не является обязательной характеристикой плана:
- а) единство;
 - б) оперативность;
 - в) непрерывность;
 - г) гибкость;
 - д) точность;
10. По мнению А. Файоля, вся деятельность предприятия, независимо от его размера и сложности, может быть разбита на шесть групп (существенных функций):
- а) производственная, коммерческая, финансовая, страховая, учетная, управленческая;
 - б) техническая, коммерческая, финансовая, страховая, учетная, плановая;
 - в) техническая, коммерческая, финансовая, страховая, учетная, управленческая;
 - г) производственная, торговая, коммерческая, финансовая, учетная, управленческая;
11. В соответствии с классическим определением менеджмента, предложенным А. Файолем, его основными элементами являются:
- а) предвидение и планирование, организация, гибкость, координация, контроль;
 - б) предвидение и планирование, организация, распоряжение, коммерческая направленность, контроль;
 - в) предвидение и планирование, единство управления, распоряжение, координация, контроль;
 - г) предвидение и планирование, организация, распоряжение, координация, контроль;
12. По мнению А. Файоля, успех организации зависит от:
- а) технических знаний руководителя;
 - б) коммуникативных способностей руководителя;
 - в) административных способностей руководителя;
 - г) правильного подбора персонала руководителем;

Примерные темы докладов

1. Управленческая мысль в средневековой Западной Европе: известные мыслители эпохи средневековья об управлении государством и обществом.
2. Единое Древнерусское государство: роль князей и их деяния в становлении государственности.
3. Основы управления государством в Древней Руси: законодательные основы и экономические инструменты.
4. Политические реформы Петра I и их воплощение.
5. Управление при Екатерине II в эпоху «просвещенного абсолютизма».
6. Значение промышленного переворота в изменении государственной модели управления и управления экономикой.
7. Направления развития научных взглядов в эпоху промышленного переворота.
8. «Капитал» К. Маркса: структура и основные положения.
9. Развитие управленческой мысли в России в XIX веке – веке реформ.

10. Управление при Александре II: идеи либерализма и механизм их воплощения на практике.
11. Идеи и этапы формирования школы научного направления менеджмента.
12. Тейлоризм – история возникновения.
13. Формирование направлений и школ менеджмента: классификация и их характеристика.
14. Управленческая мысль в России в начале XX века. А.П. Столыпин и его концепция модернизации России.
15. Идеи русского парламентаризма – Государственная Дума в императорской России.
16. В.И. Ленин: теория и практика государственного управления.
17. Научная организация труда – в работах А.К. Гастева и его последователей.
18. Планирование в СССР – как инструмент управления.
19. Значение плана ГОЭРЛО для теории и практики управления.
20. Советская школа экономико-математических методов. Труды и достижения. Л.В. Канторович – лауреат Нобелевской премии 1975 года.
21. Совнархозы при Н.С. Хрущеве – форма реализации территориального принципа управления в капитальном строительстве.
22. А.Н. Косыгин и реформа промышленности 1965г.
23. Управленческая мысль в СССР в 1970-е годы. Проблемы и их решения.
24. Управленческая мысль в эпоху «зрелого социализма».
25. Модели экономической реформы второй половины XX века - 1980-90 гг.
26. Основные перспективные направления развития теории менеджмента.
27. Влияние процессов глобализации при разработке современных концепций менеджмента.

Примерные практико-ориентированные задания

1. Цель задания: применение социально-психологических методов в конкретной ситуации.

Содержание ситуации: Вам поручено управлять группой из четырех человек. Эта группа новая. Три человека пришли в нее из других секций, а четвертый только что принят на работу.

При поверхностном взгляде группа достаточно хорошо справляется с должностными обязанностями, большинство работников трудолюбивы и усердно работают. До сих пор не возникло ссор или споров. Кажется, что они довольны. Тем не менее вы озабочены тем, что в целом достижения не так высоки, как могли бы быть. Но очевидных затруднений в работе нет. Ситуация выглядит так, что каждый работает индивидуально и взаимодействие между ними отсутствует.

Вы подняли этот вопрос и попросили работников высказать свое мнение. Их мнение таково, что каждый работает достаточно хорошо и ваши ожидания, очевидно, слишком высоки.

Какие шаги вы могли бы предпринять, чтобы улучшить положение?

2. Цель задания: применение различных методов управления в конкретной ситуации.

Содержание ситуации: ваш отдел (секция) достигает основных целей. Но это результат усилий только нескольких индивидуумов. Отношения в группе плохие. Групповые встречи (собрания) часто перерастают в шумные ссоры. В коллективе накопилось много невысказанного, так как все боятся конфликтов.

Когда появляется ошибка в работе или проблема, вы узнаете о ней спустя много

времени. И тогда уже трудно будет определить, кто виноват.

Если вы пытаетесь что-то изменить, это становится проблематичным, так как люди упираются, спорят по мелочам, стараются переложить ответственность на других или используют возможность посчитаться друг с другом. Те, кто работают на должностях дольше других, — самые несносные.

Вам удалось достичь определенных перемен. Но при этом пришлось использовать давление на людей и проявить большую настойчивость.

Вам иногда кажется, что каждый должен быть ответственным за свою работу. Много приходится проверять и исправлять. Это всегда потеря времени и источник споров. Тем не менее вы уверены, что очередные нововведения встретят сопротивление. Вы знаете, что необходимо, но боитесь, что если вы начнете действовать правильно, то ничего не достигнете.

Что вы должны предпринять, чтобы достичь максимально своих целей?

Примерные кейсовые задания

1. Кейс: «Продавай или увольняйся»

Ситуация Компания «Имани» выпускает общественно-политическую газету. Сотрудники коммерческого отдела собирают недостаточно рекламы. Это означает, что газета недополучает часть доходов. Печатная площадь, предусмотренная для размещения рекламы, заполняется текстом. Часть зарплаты сотрудников коммерческого отдела складывается из процентов от продаж газеты и от заключенных сделок с рекламодателями. Следовательно, специалисты получают меньше, чем могли бы (и чем рассчитывали). Остальным сотрудникам газеты тоже не выдают премиальных, так как нет прибыли. Из-за этого в газете высокая текучесть кадров. На собеседованиях при подборе новых сотрудников умалчивают о том, что в отделе текучка и что еще никто из специалистов не достиг желаемого уровня зарплаты. Новые сотрудники работают пару месяцев и уходят по тем же причинам, что и те, которые работали до них. После анализа работы коммерческого отдела выяснилось: чтобы заключить сделку с рекламодателем, специалисты отдела должны провести от 10 до 15 встреч в неделю. Между тем от выполнения других обязанностей (повышение продаж газеты) сотрудников никто не освобождал. Учитывая специфику рынка рекламы и загруженность специалистов работой, планы по сбору рекламы просто не могут быть выполнены. Расширять отдел компании не планирует, так как просто не может себе это позволить. Главный редактор предлагает для повышения эффективности поменять концепцию газеты, подачу материала и размещения рекламы или оставить все как есть и постоянно принимать новых специалистов вместо ушедших. Собственник не согласен с главным редактором и утверждает, что отдел персонала может и должен решить этот вопрос без лишних затрат.

Вопросы и задания:

1. Что, по Вашему мнению, привело к возникновению проблемы?
2. Чье решение, главного редактора или собственника газеты, верно?
3. Дайте рекомендации, как систематизировать работу отдела по принципу «Управления по целям».

2. Кейс:

Представьте себе, что вы руководитель подразделения и вам нужно подобрать наиболее эффективные средства воздействия на трех подчиненных.

Николай Иванович, 54 года. Женат, имеет взрослых сыновей, старший работает в банке, младший заканчивает в этом году университет. Николай Иванович отличный специалист, к нему часто обращаются за советом другие сотрудники. Он очень спокойный, мягкий человек. Что вас волнует - это его обидчивость и желание настоять на своей правоте.

Алексей, 24 года, холост. Молодой специалист, талантливый, амбициозный. Иногда не рассчитывает свои силы, беря на себя слишком трудные задачи, из-за чего бывают срывы сроков выполнения работ и конфликты с другими сотрудниками.

Оксана, 22 года, замужем, имеет маленького ребенка. С ребенком сидит приходящая няня. Оксана - хороший секретарь, она исполнительна, добросовестна. Сотрудники считают, что на нее можно положиться. Не так давно ей предложили перейти в отдел маркетинга с более высоким окладом, но она отказалась, потому что там пришлось бы регулярно задерживаться на работе, а этого делать она не может из-за ребенка. Кроме того, она считает, здесь у нее хорошие коллеги, и «от добра добра не ищут».

Задание №1 к ситуации

Постройте иерархию потребностей для этих сотрудников, то есть расположите потребности из предлагаемого списка так, чтобы самая важная, ведущая для данного сотрудника потребность оказалась на первом месте, вторая по значимости – на втором и т.д.

- Материальные потребности
- Потребность в безопасности/гарантии занятости
- Социальные потребности
- Потребность в справедливой оценке собственного вклада
- Потребность в развитии и самореализации.

Николай Иванович	Алексей	Оксана
1.	1.	1.
2.	2.	2.
....		

Задание № 2 к ситуации

Предположим, что временные трудности не позволяют вам обеспечить вашим сотрудникам такой уровень оплаты труда, на который они рассчитывали.

Что, по вашему мнению, может компенсировать недостаточный уровень оплаты труда для Николая Ивановича, для Алексея и Оксаны? Выберите из списка те возможности, которые позволят лучше всего сделать это, учитывая при этом значимость разных мотивов для разных людей, то есть на первом месте должен оказаться самый значимый фактор, на втором – второй по значимости и т.д.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Хорошие условия труда • Развитие профессиональной карьеры • Хороший климат в коллективе • Гибкий график работы • Хорошие взаимоотношения с руководством • Гарантии занятости • Интересная работа | <ul style="list-style-type: none"> • Возможности для проявления инициативы и самостоятельности • Справедливая оценка трудового вклада • Возможности для обучения и профессионального развития • Стабильность в работе • Уверенность в завтрашнем дне • Признание со стороны коллег и руководства |
|--|--|

Николай Иванович	Алексей	Оксана

Кейс 3:

Руководство филиала «Газпромбанка» г. Томска большое внимание уделяет использованию инновационного потенциала сотрудников (42 % списочной численности персонала филиала являются авторами и соавторами инноваций).

Большинство инноваций направлено на совершенствование технологии предоставления банковских услуг клиентам (информирование и т.д.) и совершенствование организационных процессов, направленных на снижение операционных рисков, типизацию процедур, снижению трудоемкости выполнения операций и т.д. Однако инновации направлены в основном на сопровождение текущей деятельности. Актуальна задача – стимулировать формирование развивающих инноваций, вплоть до полного отрицания сложившейся линейки продуктов, технологий и организации банковских процессов. Это требует оригинальных решений в области стимулирования инновационной деятельности персонала. В филиале апробируются следующие механизмы стимулирования «стратегической» инновационной деятельности: • формирование проблемных групп, разрабатывающих новые направления; • ежемесячная оценка нововведений и учет этой оценки при премировании; • ежегодное формирование сборника статей по совершенствованию банковских технологий; • поощрение специалистов, занимающихся научной работой по подготовке диссертаций.

Контрольные вопросы

1. Прокомментируйте действие механизма стимулирования: «формирование проблемных групп, разрабатывающих новые направления». По каким критериям должны строиться такие группы?

2. Выполните ранжирование предложенных механизмов стимулирования по степени мотивационной эффективности.

3. Как бы вы выстроили систему премирования за инновационные предложения?

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Организация текущего контроля успеваемости обучающихся по итогам семестра (модуля), по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

Таблица 6 – Виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр (модуль)
Измеримые виды контроля самостоятельной работы обучающихся			
1	Выполнение и защита контрольной работы	10	10
2	Аудиторная контрольная / срезовая работа	5	10
3	Тестирования/ блиц опросы/кейсовые задания/решение практико-ориентированных задач	0,5	7
4	Защита различных работ/презентаций по заданной теме	0,5	3
Интерактивные формы проведения занятий			
5	Посещение занятий, ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним	0,1	4
6	Активное участие в интерактивном процессе	0,1	3
7	Ответы на вопросы на семинарском занятии	0,1	3
Всего за семестр (модуль)		40	

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Перечень компетенций и их структура в иде знаний, умений и владений содержится в

разделе 2 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы».

Примеры оценочных средств для проверки компетенций, формируемых дисциплиной.

Таблица 7.1 для всех направлений ОП

Компетенция	Типовые задания
ПКН-1 Владение основными научными понятиями и категориями экономики и управленческой науки и способность к их применению при решении профессиональных задач	1. Демонстрирует знания терминологии, направлений, школ, современных тенденций менеджмента и позиции российской управленческой мысли. Задание 1 1. Для успешного функционирования организация обязательно нуждается в плане, обладающем рядом характеристик. Что из перечисленного, по мнению А. Файоля, не является обязательной характеристикой плана: а) единство; б) оперативность; в) непрерывность; г) гибкость; д) точность; 2. По мнению А. Файоля, вся деятельность предприятия, независимо от его размера и сложности, может быть разбита на шесть групп (существенных функций): а) производственная, коммерческая, финансовая, страховая, учетная, управленческая; б) техническая, коммерческая, финансовая, страховая, учетная, плановая; в) техническая, коммерческая, финансовая, страховая, учетная, управленческая; г) производственная, торговая, коммерческая, финансовая, учетная, управленческая; 3. В соответствии с классическим определением менеджмента, предложенным А. Файолем, его основными элементами являются: а) предвидение и планирование, организация, гибкость, координация, контроль; б) предвидение и планирование, организация, распоряжение, коммерческая направленность, контроль; в) предвидение и планирование, единство управления, распоряжение, координация, контроль; г) предвидение и планирование, организация, распоряжение, координация, контроль; Задание 2 <i>Цель задания:</i> использование различных методов управления в конкретной ситуации. <i>Содержание ситуации:</i> в группе, которой вы управляете, есть как старые, так и только что принятые работники. Новые работники все еще обучаются. В общем в команде хорошая рабочая обстановка и хорошие отношения, опытный персонал помогает новичкам достичь определенного уровня. В последнее время отношение к новичкам меняется. Растет недовольство и неудовлетворенность по отношению к тому, что новый персонал не вполне справляется, при-

нимая во внимание высокие стандарты работы.

Вас беспокоит то, что если негативные отношения к новичкам будут развиваться, прежняя хорошая командная работа будет разрушена, и группе уже никогда не удастся достичь прежних высоких результатов.

Какие шаги необходимо предпринять, чтобы решить накопившиеся проблемы?

Задание 3

Цель задания: использование различных методов управления в конкретной ситуации.

Содержание ситуации: вы управляете группой опытных работников, которые хорошо знакомы с работой отдела и с требованиями к работе в этом отделе. Однако после нескольких лет работы ваша группа не достигла ожидаемого уровня работы.

На прошлой неделе вы говорили об этой проблеме и о том, как ее решить. Вы заметили нежелание определенных людей обсуждать этот вопрос. Некоторые говорят, что нет ничего серьезного, что это обычные трудности в нашей организации. Вам кажется, что низкая эффективность работы в вашей группе зависит от плохой работы смежного отдела, с которым ваши сотрудники имеют неформальные отношения. Отделы часто помогают друг другу решать некоторые проблемы, но иногда проблемы не решаются вовремя.

Вам не нравится, что симпатии ваших работников смежному отделу мешают выполнению работы, развитию доверия и сотрудничества в вашем отделе.

Что нужно сделать, чтобы добиться доверия и сотрудничества в вашем отделе?

Задание 4

3. Определите зависимость степени общительности менеджера (число его служебных и неслужебных, внешних и внутрифирменных контактов в течение дня) и эффективности осуществляемого им руководства.

Изобразите эту зависимость в виде графика.

Владеть: навыками в применении понятий и категорий экономики и управленческой науки в различных сферах деятельности

Цель задания: использование различных методов управления в конкретной ситуации.

Содержание ситуации: вы управляете группой работников хорошо подготовленных профессионально и с большим стажем. Ожидалось, что эта группа будет показывать высокие результаты, но, несмотря на высокий потенциал, группа выглядит незаинтересованной и недееспособной. Сначала вы думали, что это результат того, что сотрудники через некоторое время пойдут на пенсию.

Затем вы поговорили с группой и с каждым сотрудником индивидуально, чтобы выяснить, в чем проблема. Но группа неохотно говорила о том, что вызывает проблемы в работе, хотя было все же сказано, что трудности возникли из-за недоработок в предыдущей смене.

Вы обеспокоены тем, что некоторые работники совершенно потеряли интерес к работе и их производительность снижается. А

	участники вашей группы не могут понять, почему руководство поручает им ответственную работу, усложняет ее тем, что без предупреждения взваливает на их плечи недоработки предыдущей бригады. <i>Какие шаги необходимы, чтобы улучшить ситуацию?</i> Задание 5 Вы приняли в один из подчиненных вам отделов нового со- трудника. Вам предстоит ввести его в новую должность. <i>Как это можно сделать с максимальной пользой для орга- низации? Что вам необходимо сделать в процессе введения ново- го сотрудника в должность? Какие меры, по вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе?</i> <i>Аргументируйте свою позицию.</i>															
	2. Реализует способность адаптировать и обобщать резуль- таты современных исследований для осуществления научно- исследовательской работы в бакалавриате. Задание 1 Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различ- ных стран через такие элементы, как оценка персонала, нововве- дения, расстановка кадров, недостатки. <table><tr><td>Этнокультурные осо- бенности управления персоналом</td><td>Россия</td><td>Япония</td></tr><tr><td>оценка персонала</td><td></td><td></td></tr><tr><td>нововведения</td><td></td><td></td></tr><tr><td>расстановка кадров</td><td></td><td></td></tr><tr><td>недостатки</td><td></td><td></td></tr></table> Задание 2 Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть не- дельку, другую сверхурочно. «», Пожалуй, я готов», – сказал ин- женер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день прибли- зился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы при- ступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объясне- ние, он официально потребовал: «Категорически запрещаю вы- полнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение на- чальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!» <i>Ответьте на вопросы:</i>	Этнокультурные осо- бенности управления персоналом	Россия	Япония	оценка персонала			нововведения			расстановка кадров			недостатки		
Этнокультурные осо- бенности управления персоналом	Россия	Япония														
оценка персонала																
нововведения																
расстановка кадров																
недостатки																

1. Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?

2. В чем заключается причина конфликта?

3. Как выйти из данного конфликта?

Задание 3

При проведении реконструкции производства мастер получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человек – и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы: 1. Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру? 2. Чем руководствовался мастер, обращаясь к начальнику цеха?

Задание 4

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Зал суда»: Ответственный за сбыт

А и ответственный за рекламу Б не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. В возбужденном состоянии они приходят к общему руководителю и описывают ему ситуацию, чтобы он сам решил проблему. Начинается длиннейшая дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро участники беседы или один руководитель понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. К дискуссии часто подключаются сотрудники соперничающих отделов, которым отводится роль присяжных в суде. В итоге появляется проигравший, который склонен мстить за проигрыш. Так программируется еще одна подобная игра или более разрушительный конфликт.

Вопросы: Ваша точка зрения на ситуацию и способы выхода из неё.

Задание 5

На ряде предприятий стараются сделать так, чтобы командой, ответственной за будущее предприятия, чувствовало себя не только высшее руководство завода. На заводе «Алмаз», например, придумали такую вещь, как «команда 500» – это 500 кадровых работников, элита предприятия, которая ни при каких обстоятельствах не будет сокращаться. У членов «команды» будет более высокая зарплата, дополнительные социальные льготы, своя форма спецовок и удостоверений-пропусков. А уже вокруг элиты будут набираться «наемные» работники и простые рабочие, и инженеры, численность которых будет регулироваться в зависимости от загрузки предприятия. Тех из «наемных», кто будет этого заслужи-

	вать, со временем переведут в «команду». <i>Контрольные вопросы</i> 1. Оцените преимущества введения системы формирования кадрового ядра компании. 2. Как можно усовершенствовать приведенную систему сохранения кадрового ядра предприятия? 3. По каким критериям вы бы предложили производить отбор в «команду 500»? Задание 6 Успехи компании «Sony» во многом связаны с тем, что управляющие обладают способностью к сотрудничеству. В компании уважается мнение разных людей, разные мнения позволяют находить истину и развивать компанию. Работники стремятся постоянно вносить рационализаторские предложения, которые всячески поощряются. В фирме в среднем на одного работника приходится до 10 рационализаторских предложений в год. В последний день рабочей недели красивая молодая сотрудница компании (прическу и маникюр ей делает приглашенный за счет фирмы стилист) в праздничной одежде разносит конверты с премиями за рационализаторские предложения, причем премии получают и те сотрудники, идеи которых были отвергнуты. Такой подход, как полагает руководство компании, к поощрению инновационного мышления персонала является важным звеном системы мотивации компании. <i>Контрольные вопросы</i> 1. В любой ли компании применима данная система мотивации? Почему? 2. В каких компаниях она более приемлема? 3. По каким критериям вы бы предложили дифференцировать вознаграждение сотрудников?
--	---

Таблица 7.2 для ОП «Финансовый менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент» - очно-заочное отд.

Компетенция	Типовые задания
ПКН-11 Способность анализировать рыночные и специфические риски при решении задач управления организацией	1. Использует знания инструментария риск-менеджмента для выявления факторов риска внешней и внутренней среды организации и обоснования измерения риска. Задание 1 1 Возможность опасности, неудачи, по С.И. Ожегову, это: А – невезение; Б – риск; В – кризис; Г – угроза. 2. В работе какого из представленных экономистов впервые была высказана мысль о риске, как о количественной мере неопределенности? А – Ф. Найт; Б – О. Моргенштерн; В – Дж. Нейман; Г – Дж. М. Кейнс. 3 Что из перечисленного НЕ относится к основным чертам риска?

А – неопределенность;
 Б – альтернативность;
 В – перспективность;
 Г – противоречивость.

4 Какое свойство НЕ относится к общим, определяющим понятие и проявления риска?
 А – риск является многомерной характеристикой будущих состояний мира;
 Б – риск связан со случайными явлениями и процессами;
 В – последствия рискованных действий всегда носят отрицательный характер;
 Г – проявление риска – условное событие.

5 Какой концепции риска НЕ существует?
 А – риск как опасность или угроза;
 Б – риск как неопределенность;
 В – риск как возможность;
 Г – риск как худшая альтернатива.

Задание 2

Укажите на примере предприятия, с деятельностью которого вы знакомы, дестабилизирующие факторы внешней и внутренней среды и связанные с ними внешние и внутренние риски. Укажите не менее 10 примеров.

Пример.

1. Возникновение экономического кризиса – риск лишения инвестиционного капитала.
2. Устаревшее оборудование – риск увеличения выпуска бракованной продукции.

Задание 3

Отметьте соответствующую графу, определив, верно или нет утверждение.

Утверждение	Да	Нет
Все коммерческие риски являются финансовыми рисками		
Финансовые риски относятся к чистым рискам		
Риск финансового ущерба в результате неосуществления определенного финансового мероприятия – это риск упущенной выгоды		
Риски банкротства относятся к рискам прямых финансовых потерь		
Все виды рисков подразделяются на чистые, спекулятивные и селективные		
У коммерческой организации не может быть производственных рисков		
По сфере возникновения риски подразделяются на имущественные, производственные и торговые		
Политические риски относятся к чистым видам рисков		

2. Проводит идентификацию рисков по функциям и направления деятельности организации

Задание 1

Определите специфические виды риска для следующих орга-

низаций (не менее 5 рисков)

- Строительная организация.
- Коммерческий банк.
- Сельскохозяйственная организация.
- Высшее учебное заведение.
- Международная компания с представительством в России.
- Туристическая фирма.

Задание 2

При крупном автомобильном магазине планируется открыть мастерскую по предпродажному обслуживанию и гарантийному ремонту автомобилей. Консультационная фирма готова предоставить дополнительную информацию о том, будет ли рынок благоприятным или нет.

Эти сведения обойдутся магазину в 13 тыс. рублей. Администрация магазина считает, что эта информация гарантирует благоприятный рынок с вероятностью 0,5. Если рынок будет благоприятным, то большая мастерская принесет прибыль в 60 тыс. рублей, а маленькая – 30 тыс. рублей. При неблагоприятном рынке магазин потеряет 65 тыс. рублей, если будет открыта большая мастерская, и 30 тыс. рублей – если откроется маленькая. Не имея дополнительной информации, директор оценивает вероятность благоприятного рынка как 0,6. Положительный результат обследования гарантирует благоприятный рынок с вероятностью 0,8. При отрицательном результате рынок может оказаться благоприятным с вероятностью 0,3.

Постройте дерево решений и определите:

1. *Следует ли заказать консультационной фирме дополнительную информацию, уточняющую конъюнктуру рынка?*
2. *Какую мастерскую следует открыть при магазине – большую или маленькую?*
3. *Какова ожидаемая денежная оценка наилучшего решения?*
4. *Какова ожидаемая ценность дополнительной информации?*

Задание 3

Фирма, производящая вычислительную технику, провела анализ рынка нового высокопроизводительного персонального компьютера. Если будет выпущена крупная партия компьютеров, то при благоприятном рынке прибыль составит 250 тыс. рублей, а при неблагоприятных условиях фирма понесет убытки в 185 тыс. рублей. Небольшая партия техники в случае ее успешной реализации принесет фирме 50 тыс. рублей прибыли и 10 тыс. рублей убытков – при неблагоприятных внешних условиях. Возможность благоприятного и неблагоприятного исходов фирма оценивает одинаково. Исследование рынка, которое может провести эксперт, обошлось фирме в 15 тыс. рублей.

Эксперт считает, что с вероятностью 0,6 рынок окажется благоприятным. В то же время при положительном заключении благоприятные условия ожидаются лишь с вероятностью 0,8. При отрицательном заключении с вероятностью 0,15 рынок также может оказаться благоприятным.

Используйте дерево решений для того, чтобы помочь фирме

	выбрать правильную техникоэкономическую стратегию. Ответьте на следующие вопросы: 1. Следует ли заказывать эксперту дополнительное обследование рынка? 2. Какую максимальную сумму фирма может выплатить эксперту за проделанную работу? 3. Какова ожидаемая денежная оценка наилучшего решения? 3. Использует механизмы выявления причин, условий возникновения рисков с использованием методов количественной и качественной оценки рисков. Задание 1 Инвестору представлено инвестиционное предложение по организации салона красоты «Элит». Салон планируется открыть в микрорайоне Искра. Площадь салона — 120 кв. м. Оказываемые услуги: парикмахерские, наращивание волос, окрашивание и тонирование волос, косметология, наращивание ресниц, макияж, маникюр, педикюр, уход за телом, массаж, обертывание, эпиляция. Для открытия салона необходимы инвестиции в размере 3,1 млн. руб. Из них наибольшую долю занимает финансирование деятельности до выхода на самоокупаемость, на это потребуется около 1,1 млн. руб. Для запуска салона необходимо израсходовать 1,175 млн. руб. на ремонт и оснащение помещения. На оборудование предполагается затратить 350 тыс. руб. Для бесперебойной работы салона потребуется штат в 16 человек, в том числе директор, 5 парикмахеров-универсалов, 2 косметолога, 2 массажиста, 3 мастера маникюра, 2 администратора и уборщица. Согласно инвестиционному предложению выход на самоокупаемость планируется через 7 месяцев с даты запуска проекта. Идея проекта была поддержана инвестором, и проект принят к реализации. <i>Задание к кейсу:</i> <i>Выявите различные виды опасностей и угроз, которые могут возникнуть при реализации этого проекта.</i> Задание 2 Кейс. Разработка плана управления рисками Студенческое объединение «Любимый город» подготовило проект создания кафе «Университетское». Предполагается, что кафе станет местом отдыха молодежи. Здесь планируется проведение студенческих мероприятий, промоакций, мастер-классов. Кафе планируется оборудовать небольшим кинозалом и интернетом. Кафе согласно проекту рассчитано на 70 посадочных мест. В кафе планируется предложение широкого ассортимента блюд (первые и вторые блюда, холодные и горячие напитки, салаты, мороженое и коктейли, десерты, кондитерские изделия, свежевыжатый сок). Инвестиционные затраты на проект составляют 3,8 млн. руб. В настоящее время осуществляется поиск инвесторов для ре-
--	--

лизации данного проекта и подбор помещения для кафе.

Задание к кейсу:

Подготовьте план управления рисками этого проекта, указав в нем: а) краткую характеристику каждого риска;

б) тип риска в соответствии с известными классификациями;

в) источник или причину риска;

г) характер проявления риска;

д) мероприятия по снижению рисков.

Задание 3

Практическое задание.

Вы назначены руководителем проекта по внедрению инструмента 5S в бизнес-практику организации. Компания оказывает образовательные услуги населению на коммерческой основе.

Руководство считает, что применение данного инструмента должно повысить управляемость основного процесса и сократить организационные издержки. Кроме того, предполагается, что в хорошо организованном рабочем пространстве и сотрудникам, и клиентам будет находиться комфортнее, что скажется на росте общей производительности.

Вместе с тем, руководство не готово вовлекаться и погружаться в реализацию проекта и решает делегировать все задачи (от обоснования необходимости внедрения инструмента до практической реализации проекта) руководителю проекта.

Сотрудники не видят очевидной необходимости в применении подхода 5S и считают, что инициатива будет реализована формально и вскоре все вернется в изначальный вид.

Идентифицируйте риски и предложите стратегии управления не менее, чем для 3 рисков, на которые следует обратить внимание руководителю проекта (см. таблицу).

Таблица - Идентификация рисков проекта.

Идентифицируйте не менее 3 рисковых событий, которые могут вытекать из описанной ситуации выше.

Причина	Риск	Эффект (последствия)
Соппротивление сотрудников при внедрении инструмента 5S в организационную практику, ввиду не понимания эффективности (пример)	Низкая вовлеченность сотрудников в использование бережливых инструментов (пример)	Не достижение целевых показателей проекта и, как следствие, снижение эффективности (пример)

Примерный перечень контрольных вопросов к зачету

1. Менеджмент и управление. Основные категории и понятия.
2. Классификация подходов к определению понятия менеджмент.
3. Важнейшие функции менеджмента: общая характеристика.
4. Основные цели и задачи менеджмента.
5. Важнейшие элементы управленческого процесса.
6. Принципы построения формальной организации, сформулированные Л.Урвиком.
7. Общая характеристика эволюции управленческой мысли. Управленческие революции.
8. Школа научного управления и ее современные последователи.
9. Классическая (административная) школа и ее представители.
10. Школа «Человеческих отношений» и бихевиоризм.
11. Теоретические воззрения Ф.У.Тейлора, «тейлоризм».
12. Рестрикционизм. Программа обучения рабочих.
13. Теоретические взгляды Г.Л. Ганнта.
14. Теоретическое наследие Ф. и Л. Гилбрет.
15. Г. Форд, его теоретические взгляды и практика управления. Концепция «фордизма».
16. Развитие теории управления в работах основных представителей классической (административной) школы менеджмента.
17. Теоретические воззрения А. Файоля.
18. Характеристика принципов управления А. Файоля.
19. Основные принципы управления. 12 принципов производительности труда Г.Эмерсона.
20. Построение идеальной организации по М.Веберу.
21. Особенности теоретических взглядов представителей поведенческой школы менеджмента.
22. Теория и практика «человеческих отношений» в работах Э. Мэйо.
23. «Хотторнские эксперименты»: вклад развитие теории и практики управления.
24. Классическая теория менеджмента: А.Слоун, Дж.Муни, А. Рейли, Л.Урвик, Л.Гьюлик. Разработка общих принципов управления организацией.
25. М.П. Фоллетт и идеи «гармонии труда и капитала».
26. Теория мотивации А. Маслоу.
27. Новые тенденции в развитии современной теории менеджмента.
28. Вклад Д. Макгрегора в развитие идей поведенческой школы менеджмента. Теория лидерства.
29. Вклад П. Друкера в развитие мировой управленческой мысли.
30. Советская школа управления - теоретические взгляды Н.К. Гастева.
31. Вклад А.А.Богданова в развитие советской школы управления.
32. Отечественная школа управления и теоретические воззрения О.А. Ерманского.
33. Характерные черты и недостатки советской системы управления.
34. Значение идей Р. Оуэна для развития менеджмента.
35. Роль управления в развитии экономики, предпринимательства, общества.
36. Принципы менеджмента, их историческое развитие.
37. Карл Маркс и его фундаментальный труд «Капитал».
38. Основные направления реформ П.А. Столыпина, их роль в развитии управленческой мысли.
39. Планирование как основа управления народным хозяйством. Труды Л.В. Канто-

ровича, В.В. Новожилова, В.С. Немчинова.

40. Лидерство и стиль управления. Значение лидерства для эффективной деятельности организации. Концепции лидерства.

41. Понятие стилей руководства. Теории Д. Мак Грегора и Ф. Лайкерта.

42. Формальное и неформальное управление.

43. Неэкономические способы стимулирования в современных организациях.

44. Классификация содержательных теорий мотивации.

45. Процессные теории мотивации.

46. Понятие власти. Власть как совокупность полномочий, компетенции и лидерства.

47. Преобразования в системе управления экономикой под началом Н.С. Хрущева.

48. Системный подход в управлении производством

49. Проявление социальной эффективности менеджмента.

50. Ситуационный менеджмент. Особенности взглядов Г.Моргана и Ф. Фидлера

7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Порядок проведения промежуточной аттестации и система оценивания результатов промежуточной аттестации по итогам семестра (модуля) по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждены приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Тихомирова О. Г., Варламов Б. А. Менеджмент организации: история, теория, практика [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2024. 256 с. <https://znanium.ru/catalog/product/2126321> (дата обращения: 05.04.2024).

2. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / Л. С. Леонтьева [и др.]; под ред. Л. С. Леонтьевой. М.: Издательство Юрайт, 2024. 287 с. <https://urait.ru/bcode/535846> (дата обращения: 05.04.2024).

Дополнительная литература

3. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник и практикум / В. Я. Афанасьев [и др.]; отв. ред. В. Я. Афанасьев. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2022. 665 с. <https://urait.ru/bcode/508911> (дата обращения: 05.04.2024).

4. Хохлова Т. П. Теория менеджмента: история управленческой мысли [Электронный ресурс]: учебник. М.: Магистр; ИНФРА-М, 2022. 384 с. <https://znanium.com/catalog/product/1844277> (дата обращения: 05.04.2024).

5. История управленческой мысли (Теория менеджмента) [Электронный ресурс]: учебное пособие / под ред. Г. И. Москвитина, А. Б. Письменной. М.: КноРус, 2024. 179 с. <https://book.ru/book/950996> (дата обращения: 05.04.2024).

6. Титов В. Н., Суханова Г. Н. Теория и история менеджмента [Электронный ресурс]: учебник и практикум. М.: Издательство Юрайт, 2024. 487 с. <https://urait.ru/bcode/537103> (дата обращения: 05.04.2024).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека КиберЛенинка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>
2. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru>
3. Электронная библиотека издательского дома «Гребенников» Grebennikov. – Режим доступа: <http://grebennikov.ru>;
4. Научная электронная библиотека elibrary.ru [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>
5. Электронная библиотека Финуниверситета [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elib.fa.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и семинарские занятия) и самостоятельной работы. Семинарские занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения семинарских занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу. При проведении семинарских занятий используются презентации.

Студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимся на образовательном портале и сайте кафедры.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, студентам необходимо перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось – обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Студентам при подготовке к семинарским занятиям следует:

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;
- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и там, где это необходимо, нормативно-правовые акты, интернет-источники;
- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении практико-ориентированных заданий, заданных для самостоятельного решения;
- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;
- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Контрольная работа должна быть результатом самостоятельного осмысления теоретических положений по избранной теме, творческого обобщения конкретных практических знаний, полученных из научной литературы, публицистики, личных наблюдений и других источников.

Структура контрольной работы состоит из одного теоретического вопроса и практического задания.

Теоретическая часть работы должна содержать четкий и развернутый ответ на поставленный вопрос с анализом современных научных взглядов на предмет исследования. По мере необходимости текстовый материал может дополняться графиками, рисунками и таблицами.

Необходимо выявить как положительный, так и отрицательный опыт, сделать обобщенные выводы и выработать практические рекомендации по совершенствованию исследуемого объекта.

При ответе на тестовые задание следует аргументировать выбор варианта (или вариантов), т.е. пояснить, почему выбран тот или иной ответ. Выполнение теста без пояснений засчитывается с недочетами.

Студенту следует тщательно готовиться к выполнению контрольной работы. Положительный результат её будет получен, если студент систематически посещает лекции, активно участвует на семинарских занятиях, самостоятельно работает по программе курса. Успешное выполнение контрольной работы во многом зависит от правильной организации её подготовки и написания, а также соблюдения основных требований, которые к ней предъявляются.

Основные этапы работы студента над контрольной работой:

- 1) подбор и изучение литературы по теме работы;
- 2) написание работы по предложенному плану;
- 3) оформление контрольной работы в целом;
- 4) подготовка к собеседованию по контрольной работе.

1-этап: Подбор и изучение литературы по теме работы.

Начинать работу нужно с подбора необходимой научной литературы по соответствующей теме. В первую очередь это должны быть учебники и учебные пособия. Необходимо придерживаться списка рекомендуемой кафедрой литературы, так как он соответствует программе курса. В других учебниках может не оказаться анализа современных управленческих ситуаций, а отдельные точки зрения могут быть неправильными с позиций сегодняшнего дня.

Наряду с учебниками при написании контрольной работы можно пользоваться периодическими изданиями.

Публикуемые в периодической печати статьи и сообщения содержат четко и профессионально скомпонованный материал, отличаются оперативностью информации, обилием новых фактов и цифровыми данными. При изучении материалов периодики следует обращать внимание на последние события, использовать актуальные фактические данные и статистические обзоры как российских, так и зарубежных авторов.

2-этап: Написание работы по предложенному плану

Главная польза и ценность контрольной работы состоит в том, что при ее написании студент не ограничен в глубине и формах своих творческих изысканий, в своей критике и рекомендациях по рассматриваемой теме. Уровень творческой активности, самостоятельности, оригинальности выполнения контрольной работы является свидетельством зрелости студента, его высоких потенциальных возможностей.

Требования к форме и структуре контрольной работы для всех студентов едины. В общем и целом, контрольная работа должна состоять из следующих частей:

1. Титульный лист (указывается филиал, кафедра, дисциплина, тема, ф.и.о. руководителя и студента, год).
2. Содержание контрольной работы с указанием страниц каждой ее части (главы, параграфа).
3. Введение (1-2стр.).
4. Основная часть работы (не менее 6-10 печатных листов).
5. Решение практического задания

6. Заключение (1-2-стр.).
7. Список использованных источников.

Контрольная работа должна быть написана ясным языком и в четкой логической последовательности согласно предоставленному содержанию. Следует избегать повторений, противоречий между отдельными положениями, рассматриваемыми в работе. Допускается использование студентами в работе положений, выдержек и материалов из учебников, монографий, научных статей.

При наличии такого материала в тексте контрольной работы должны быть кавычки, сноски, оговорки с указанием литературного первоисточника, то же самое касается различного цифрового, статистического материала. Упоминание любой цифры, любого факта должно быть снабжено соответствующей ссылкой. Отсутствие ссылок при наличии упомянутого материала является грубой ошибкой и влечет за собой снижение общей оценки за выполнение контрольной работы.

Заимствование материала из литературных источников обязательно должно сопровождаться собственными комментариями автора по поводу тех или иных положений принципов, закономерностей, иначе говоря, использование материала учебно-научной литературы не возобновляется, но должно иметь творческую окраску автора, печать его самостоятельного осмысления тех или иных проблем.

Во введении студенту следует обосновать актуальность выбранной темы в теоретическом и практическом аспектах, раскрыть ее значение, указать цели и задачи, которые ставит перед собой автор.

В заключении обобщаются выводы и рекомендации, которые автор приводил ранее в тексте, а также высказываются новые. В заключении студент должен подчеркнуть, хотя бы скромную, значимость и оригинальность выполненной им работы.

Контрольная работа заканчивается списком использованных источников. В список следует включать только ту литературу, которая непосредственно изучалась студентом и на которую имеются ссылки в контрольной работе.

3-этап: Оформление контрольной работы в целом.

Контрольная работа оформляется в соответствии с ГОСТ 7.32-2017 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления», ГОСТ Р 7.0.5—2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу».

4- этап. Подготовка к собеседованию

Проверив работу, преподаватель на титульном листе отмечает «Допущена к собеседованию» или «Не допущена к собеседованию», а в конце работы отмечает её недостатки и дает вопросы к собеседованию.

Оценка «Допущена к собеседованию» предполагает подготовку студентом ответов на вопросы и исправление указанных ошибок. Так как темы дисциплины взаимосвязаны, студент должен быть готов к ответу на сопряженные и другие дополнительные вопросы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения

1. 1. лицензионное отечественное:
Astra Linux, Libre Office
2. лицензионное импортное:
ПО для ТСО лиц с ограниченными возможностями здоровья
3. свободно распространяемое:
Архиватор KDE (Ark)

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант».
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
3. Информационно-образовательные ресурсы личных кабинетов обучающихся платформы Финансового университета - <https://org.fa.ru/>

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по учебной дисциплине осуществляется в учебных аудиториях для проведения учебных занятий. При освоении дисциплины используются технические средства мультимедийной техники аудиторий. Для проведения учебных занятий используются аудитории, оборудованные следующими техническими средствами: мультимедиа-проектором, экраном настенным или доской интерактивной с встроенной акустической системой для воспроизведения аудио файла, персональным (-ными) компьютером (-рами) с доступом к Internet-ресурсам и электронно-образовательной среде Финансового университета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения в сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронно-образовательную среду Финансового университета.