

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

Уральский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика, финансы и управление»

СОГЛАСОВАНО
Директор ООО «ИНЕСК»



Д.С. Грибков
«22» февраля 2023 г

УТВЕРЖДАЮ
Директор Уральского филиала
Финуниверситета



Д.А. Циринг
«22» февраля 2023 г.

Климова О.Н.

**ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ
МЕНЕДЖМЕНТА И УПРАВЛЕНИЯ**
Рабочая программа дисциплины

Для студентов, обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент»
образовательная программа - Управление бизнесом
профиль - Менеджмент организации

*Рекомендовано Ученым советом
Уральского филиала Финуниверситета
(Протокол № 50 от «21» февраля 2023 г.)*

*Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и управление»
(Протокол № 6 от «14» февраля 2023 г.)*

Челябинск, 2023

Содержание

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине.....	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	7
4. Объём дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся.....	8
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	8
5.1. Содержание дисциплины.....	8
5.2 Учебно-тематический план.....	11
5.3 Содержание семинаров, практических занятий.....	14
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	16
6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	16
6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю.....	18
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	30
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	45
9. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	45
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	46
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	48
12. Описание материальной базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	48

1. Наименование дисциплины

Учебная дисциплина Б.1.1.3.5 «Теория и история менеджмента и управления».

Целью изучения дисциплины «Теория и история менеджмента и управления» является формирование у студентов знаний об этапах развития управленческой мысли, навыков анализа условий формирования различных школ управления, а также возможностей применения их достижений в современных социально-экономических условиях.

Задачами изучения дисциплины является понимание студентами закономерностей управления организациями, знание основных этапов развития управленческой мысли в России и за рубежом, умение применять достижения управленческой мысли в России и за рубежом в современных социально-экономических условиях.

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

В совокупности с другими дисциплинами бакалаврской программы процесс изучения дисциплины «Теория и история менеджмента и управления» направлен на формирование следующих компетенций бакалавров менеджмента:

Таблица 1

Компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
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. 2. Реализует способность адаптировать и обобщать результаты современных научных исследований для осуществления научно-исследовательской работы	1.Знать: - основные термины менеджмента; - основных представителей зарубежной и российской управленческой мысли; - современные тенденции развития менеджмента; Уметь: - использовать основные термины менеджмента; - характеризовать взгляды основных представителей зарубежной и российской управленческой мысли; - применять на практике достижения современных тенденций развития менеджмента 2.Знать: - этапы эволюции менеджмента; - взгляды представителей школ классического направления в менеджменте XX века; - взгляды представителей

		в бакалавриате.	гуманистического направления в менеджменте; - теории мотивации Уметь: - характеризовать различные этапы эволюции менеджмента; - использовать достижения представителей школ классического направления л менеджменте XX века; - пользоваться достижениями представителей гуманистического направления в менеджменте; - применять теории мотивации
ПКН-11	Способность анализировать рыночные и специфические риски при решении задач управления организацией	<p>1. Использует знания инструментария риск-менеджмента для выявления факторов риска внешней и внутренней среды организации и обоснования измерения риска.</p> <p>2. Проводит идентификацию рисков по функциям и направления деятельности организации.</p>	<p>1.Знать: - факторы внутренней и внешней среды организации; - функции менеджмента; - теорию конкурентоспособности Уметь: - характеризовать влияние факторов внутренней и внешней среды организации; - разрабатывать функции менеджмента; - применять теорию конкурентоспособности</p> <p>2.Знать: - количественный, системный, процессный и ситуационный подходы в современном менеджменте; - математическое описание проблемы оптимального распределения ограниченных ресурсов Л.В. Канторовича; - результаты исследований об основах информатики и искусственного интеллекта. Уметь: - организовать управление на основе количественного, системного, процессного и ситуационного подходов; - использовать математическое описание проблемы оптимального распределения ограниченных ресурсов Л.В. Канторовича; - разрабатывать исследования на основе данных об основах информатики и искусственного интеллекта</p>

		<p>3. Использует механизмы выявления причин, условий возникновения рисков с использованием методов количественной и качественной оценки рисков.</p>	<p>3.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы менеджмента; - механизмы выявления причин, условий возникновения рисков в зарубежной и советской практике управления; - теорию корпоративной социально ответственности бизнеса <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основные методы менеджмента; - характеризовать механизмы выявления причин, условий возникновения рисков в зарубежной и советской практике управления; - применять теорию корпоративной социально ответственности бизнеса
УК-11	Способность к постановке целей и задач исследований, выбору оптимальных путей и методов их достижения	<p>1. Аргументированно переходит от первоначальной субъективной формулировки проблемы к целостному структурированному описанию проблемной ситуации.</p> <p>2. Обосновывает системную формулировку цели и постановку задачи управления.</p>	<p>1.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные проблемы управления, которые решались на разных этапах эволюции менеджмента; - идеи различных школ менеджмента; - особенности развития различных стран мира <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать основные проблемы управления, которые решались на разных этапах эволюции менеджмента; - давать объективную оценку идеям основных школ менеджмента; - описывать особенности развития различных стран мира <p>2.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели и задачи управления организациями на разных этапах истории человечества; - системный подход в менеджменте; - основные концепции лидерства; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризовать цели и задачи управления организациями на разных этапах истории человечества; - использовать системный подход в менеджменте; - применять основные концепции лидерства на практике

		<p>3. Взвешенно и системно подходит к анализу ситуации, формулировке критериев и условий выбора.</p> <p>4. Критически переосмысливает свой выбор, сопоставляя с альтернативными подходами. Оценивает последствия принимаемых решений, учитывая неочевидные цепочки «последствия последствий» («причины причин») и контурные связи.</p> <p>5. Корректно использует процедуры целеполагания, декомпозиции и агрегирования, анализа и синтеза при решении практических задач управления и подготовке аналитических отчетов.</p> <p>6. Логично, последовательно и убедительно излагает в отчете цели, задачи, теорию и методологию</p>	<p>3.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критерии и условия выбора альтернативного решения; - ситуационный подход в менеджменте; - системный подход в менеджменте <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать критерии и условия выбора альтернативного решения; - использовать ситуационный подход в менеджменте; - использовать системный подход в менеджменте <p>4.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию управленческих революций; - разновидности менеджмента; - концепцию ограниченной рациональности Г. Саймона <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критически переосмысливать теорию управленческих революций; - организовывать работу в рамках разновидностей менеджмента; - использовать концепцию ограниченной рациональности Г. Саймона <p>5.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процедуры целеполагания, декомпозиции и агрегирования ; - методы исследований, в том числе анализ и синтез; - формы самостоятельной работы, в том числе аналитических отчетов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректно использовать процедуры целеполагания, декомпозиции и агрегирования ; - пользоваться методами исследований, в том числе анализ и синтез; - подготавливать аналитические отчеты. <p>6.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели, задачи, теорию и методологию исследования в менеджменте; - определения менеджмента;
--	--	--	--

		исследования, результаты и выводы.	- современные тенденции в развитии менеджмента Уметь: - логично, последовательно и убедительно излагать цели, задачи, теорию и методологию исследования в менеджменте; - грамотно использовать определения менеджмента; - обосновывать современные тенденции в развитии менеджмента
--	--	------------------------------------	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и история менеджмента и управления» является дисциплиной общепрофессионального цикла для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» образовательная программа «Управление бизнесом», профиль «Менеджмент организации»

Данная дисциплина позволяет на основе системного, комплексного, ситуационного и процессного подходов проследить эволюцию идей и теорий управления на протяжении всей истории существования человечества. Владение основными историческими вехами развития менеджмента способствует формированию у студентов компетенций, связанных с навыками проведения исследовательской работы, понимания взаимосвязи теории и практической деятельности, накоплением определенного управленческого опыта, а также корректного и последовательного оформления своих воззрений.

Для успешного освоения дисциплины «Теория и история менеджмента» студентам пригодятся компетенции, освоенные в ходе изучения таких дисциплин как «Философия», «Социология управления», «Микроэкономика», «История» и «Основы бизнеса».

В свою очередь, компетенции, приобретенные в результате освоения дисциплины «Теория и история менеджмента» пригодятся в процессе освоения таких дисциплин, как «Стратегический менеджмент», «Проектный менеджмент: базовый курс», «Управление человеческими ресурсами» и «Методы решения проблем, поиск идей и работа с информацией», а также учебной практики и научно-исследовательской работы.

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

Очная форма обучения

Таблица 2

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е. и часах)	Семестр 2
		в часах
Общая трудоемкость дисциплины	4 / 144	144
<i>Аудиторные занятия</i>	50	50
Лекции	16	16
Практические занятия	34	34
в т.ч. в интерактивных формах	25	25
<i>Самостоятельная работа</i>	94	94
Вид текущего контроля	контрольная работа	контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

Очно-заочная форма обучения

Таблица 3

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е. и часах)	Семестр 2
		в часах
Общая трудоемкость дисциплины	4 / 144	144
<i>Аудиторные занятия</i>	34	34
Лекции	16	16
Практические занятия	18	18
в т.ч. в интерактивных формах	9	9
<i>Самостоятельная работа</i>	110	110
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 дисциплины

Тема 1. Основы менеджмента и исторические тенденции развития управления

Менеджмент как совокупность знаний об управлении. Функции менеджмента. Разновидности менеджмента. Подходы к исследованию истории управления и периодизации эволюции менеджмента. Теория управленческих революций. Совокупность исторических, экономических и социальных факторов, предопределивших этапы и качественных перемены в

содержании истории управленческой мысли. Формирование науки управления и связь с другими науками.

Тема 2. Особенности управления в традиционных обществах

Особенности теории и практики управления в рабовладельческом обществе. Управление в странах Древнего Востока.

Управленческие концепции мыслителей античных государств.

Условия возникновения управленческих идей в период формирования и развития феодального общества. Управленческая мысль V–XV вв.: источники, концепции и особенности.

Предпосылки возникновения новых управленческих идей. Эволюция управленческих концепций в XVI–XVIII вв. Теория и практика управления в восточных государствах Средневековья.

Управление и управленческая мысль в эпоху торгового капитализма. Трактовка власти и управления Н. Макиавелли.

«Утопические проекты» организации экономики и управления. Мыслители эпохи Средневековья об управлении: Фома Аквинский, Роджер Бэкон, Джон Болл, Уолт Тайлер, Ян Гус, Лука Паччоли, Мартин Лютер, Жан Кальвин, Томас Мор, Томас Мюнцер.

Тема 3. Управленческие идеи эпохи становления промышленного капитализма (конец XVIII – конец XIX в.)

Предпосылки возникновения раннего промышленного капитализма (конец XVIII – первая половина XIX в.). Основные задачи менеджмента в эпоху промышленного капитализма. Промышленный переворот и его результаты для экономики и управления стран Европы. Развитие теории менеджмента в период первой промышленной революции. Основные закономерности, тенденции в развитии управленческой мысли. Особенности развития ведущих стран мира, обусловившие формирование новых идей в сфере управления на ранних этапах промышленного капитализма. Представители: Адам Смит, Жан-Батист Сей, Давид Риккардо, Антуан Курно, Иоганн Тюнен, Шарль Фурье, Луи Блан и др. Вклад пионеров-практиков в развитие менеджмента.

Роберт Оуэн как отец корпоративной социальной ответственности.

Тема 4. Классическое направление в теории менеджмента

Основоположники научного менеджмента: инженеры и исследователи. Школа научного менеджмента в странах Европы и Азии. Школа научного управления: Ф.У. Тейлора, Г. Ганнт, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсон, Г. Форд.

Ключевые особенности административной школы менеджмента. Административная школа: А. Файоль, Л. Х. Гьюлик, Дж Муни, А Рейли, Л.Ф. Урвик.

Влияние концепций бюрократии на развитие теории и практики управления. Концепция бюрократии и ее эволюция: М. Вебер и последователи. Взгляд на классическое направление с точки зрения современного менеджмента.

Тема 5. Гуманистическое направление в теории менеджменте

Зарождение интереса к социальной стороне организации. Представления о человеке как о факторе производства до появления школы человеческих отношений. Предпосылки возникновения школы человеческих отношений. Основные представители школы человеческих отношений: Г. Мюнстерберг, М. Фоллетт, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, А. Маслоу, Ч. Барнард. Значение и роль школы человеческих отношений в развитии управленческой науки.

Предпосылки формирования и возникновения школы поведенческих наук. Идеи бихевиористской школы. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Д. Макгрегор, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг. Процессуальные теории мотивации: В. Врума, Портера-Лоурела. Модель обогащения труда Дж. Хэкмена и Дж. Олдхэма, теория Z У. Оучи.

Изучение проблем лидерства представителями школы поведенческих наук. Взгляд на эти школы в современное время.

Тема 6. Управленческие идеи и практика управления в России и СССР

Формирование российского государства и особенности управленческих идей.

Развитие управленческих идей в X-XVII вв.: «Русская Правда», «Поучение детям Владимира Мономаха», «Домострой», Ю. Крижанич, А.Л. Ордин-Нащокин.

Развитие управленческих идей в XVIII в.: Петр I и его управленческие идеи. И. Посошков, М.В. Ломоносов.

Управленческие идеи и практика правления Екатерины II и Павла I.

Управленческие идеи начала XIX века. Управленческие идеи второй половины XIX – начала XX веков: взгляды дворянства, буржуазии, революционных демократов, университетских профессоров, государственных деятелей. Управленческие идеи в России в период промышленного переворота. Научная организация труда: представители научного менеджмента в России в 1920-1930-х гг. Управленческие идеи и их практическое внедрение на промышленных предприятиях в трудах А.К. Гастева, О.А. Ерманского, И.М. Бурдянского, Н.А. Витке, Ф.Р. Дунаевского, Е.Ф. Розмировича и др. Тектология А.А. Богданова. П.М. Керженцев – основатель советской школы тайм-менеджмента.

Теория и практика управления в СССР в 1930-1950-е гг.

Тенденции отечественного менеджмента во второй половине XX в. Возрождение интереса к теории управления в 1960-1980-е гг. Системный подход в управлении производством. Теория оптимального функционирования экономики. Теория социального управления. Теория управления социально-экономическими процессами. Проблемы подготовки управленческих кадров.

Тема 7. Школы менеджмента и подходы к управлению во второй половине XX века

Предпосылки возникновения школы науки управления и основные подходы в рамках новой школы. Количественный подход в менеджменте. Математическое моделирование. Математическое описание проблемы оптимального распределения ограниченных ресурсов Л.В. Канторовича. Методы исследования операций: Ф. Морс, Дж. Кимбалл. Теория игр: Дж. Фон Нейман, О. Моргенштерн, Дж. Нэш.

Работы А. Тьюринга как основа информатики и искусственного интеллекта. Концепция ограниченной рациональности Г. Саймона. Системный подход к управлению. Процессный подход в менеджменте. Ситуационный подход к управлению.

Тема 8. Современные идеи и практика управления

Смена парадигмы управления. Развитие теории организации и организационное поведение. Стратегическое управление. Теория конкурентоспособности. Организационная культура и этика бизнеса. Национальные модели менеджмента. Развитие теории корпоративного управления.

Корпоративная социальная ответственность. Современные концепции лидерства.

Управление изменениями. Управление инновациями. Управление знаниями.

5.2 Учебно-тематический план

Форма обучения: очная

Таблица 4

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Всего	Аудиторные занятия				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия	Занятия в интерактивных формах		
1	Основы менеджмента и исторические тенденции развития управления	14	6	2	4	2	8	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
2	Особенности управления в традиционных обществах	18	6	2	4	3	12	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
3	Управленческие идеи эпохи становления промышленного	18	6	2	4	3	12	Анализ ситуационных задач (кейсов),

	капитализма (конец XVIII – конец XIX в.)							тестирование, презентации
4	Классическое направление в теории менеджмента	22	8	2	6	5	14	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
5	Гуманистичес- кое направление в теории менеджменте	18	6	2	4	3	12	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
6	Управленческие идеи и практика управления в России и СССР	18	6	2	4	3	12	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
7	Школы менеджмента и подходы к управлению во второй половине XX века	18	6	2	4	3	12	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
8	Современные идеи и практика управления	18	6	2	4	3	12	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
	В целом по дисциплине	144	50	16	34	25	94	Согласно учебному плану: контрольная работа
	Итого в %	100	34	11	23	17	66	

Форма обучения: очно-заочная

Таблица 5

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Все го	Аудиторные занятия				Самос- стояте льная работа	Формы текущего контроля успеваемости
			Об- щая, в т.ч.:	Ле- к- ци и	Семи- нары, практи- ческие занятия	Занятия в интерак- тивных формах		
1	Основы менеджмента и исторические тенденции развития управления	12	4	2	2	1	8	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
2	Особенности	16	4	2	2	1	12	Анализ

	управления в традиционных обществах							ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
3	Управленческие идеи эпохи становления промышленного капитализма (конец XVIII – конец XIX в.)	20	4	2	2	1	16	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
4	Классическое направление в теории менеджмента	18	4	2	2	1	14	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
5	Гуманистическое направление в теории менеджменте	16	4	2	2	1	12	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
6	Управленческие идеи и практика управления в России и СССР	22	4	2	2	1	18	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
7	Школы менеджмента и подходы к управлению во второй половине XX века	16	4	2	2	1	12	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
8	Современные идеи и практика управления	24	6	2	4	2	18	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
	В целом по дисциплине	144	34	16	18	9	110	Согласно учебному плану: контрольная работа
	Итого в %	100	23	11	12	6	77	

5.3 Содержание практических, семинарских занятий

Таблица 6

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из раздела 8, 9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Форма проведения занятия
Тема 1. Основы менеджмента и исторические тенденции развития управления	1. Функции менеджмента. 2. Теория управленческих революций. 3. Совокупность исторических, экономических и социальных факторов, предопределивших этапы и качественных перемены в содержании истории управленческой мысли. <i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i>	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
Тема 2. Особенности управления в традиционных обществах	1. Управленческие концепции мыслителей Древней Греции. 2. Управленческие концепции мыслителей Древнего Рима. 3. Управление и управленческая мысль в эпоху торгового капитализма. Трактровка власти и управления Н. Макиавелли. 4. Мыслители эпохи Средневековья об управлении: <i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i>	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
Тема 3. Управленческие идеи эпохи становления промышленного капитализма (конец XVIII – конец XIX в.)	1. Основные задачи менеджмента в эпоху промышленного капитализма. 2. Промышленный переворот и его результаты для экономики и управления стран Европы. 3. Особенности развития ведущих стран мира, обусловившие формирование новых идей в сфере управления на ранних этапах промышленного капитализма. 4. Управленческие идеи представителей политэкономии 5. Роберт Оуэн как отец корпоративной социальной ответственности. <i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i>	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
Тема 4. Классическое направление в теории менеджмента	1. Школа научного менеджмента в странах Европы и Азии. 2. Управленческие идеи Ф.У. Тейлора и Г. Форда. 3. Ключевые особенности административной школы менеджмента. 4. Вклад в управление А. Файоля. 5. Концепция бюрократии и ее эволюция: М. Вебер и последователи. 6. Взгляд на классическое направление с точки зрения современного менеджмента. <i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i>	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
Тема 5. Гуманистическое направление в теории	1. Предпосылки возникновения школы человеческих отношений.	Анализ ситуационных задач (кейсов),

менеджменте	<p>2. Основные представители школы человеческих отношений: Г. Мюнстерберг, М. Фоллетт, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, А. Маслоу, Ч. Барнард.</p> <p>3. Значение и роль школы человеческих отношений в развитии управленческой науки.</p> <p>4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Д. Макгрегор, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг.</p> <p>5. Процессуальные теории мотивации: В. Врума, Портера-Лоурела.</p> <p>6. Изучение проблем лидерства представителями школы поведенческих наук. Взгляд на эти школы в современное время.</p> <p><i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i></p>	тестирование, презентации
Тема 6. Управленческие идеи и практика управления в России и СССР	<p>1. Развитие управленческих идей в X-XVII вв.</p> <p>2. Развитие управленческих идей в XVIII в.</p> <p>3. Управленческие идеи начала XIX века.</p> <p>4. Управленческие идеи и их практическое внедрение на промышленных предприятиях в трудах А.К. Гастева, О.А. Ерманского, И.М. Бурдянского, Н.А. Витке, Ф.Р. Дунаевского, Е.Ф. Розмировича и др. Тектология А.А. Богданова. П.М. Керженцев - основатель советской школы тайм-менеджмента.</p> <p><i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i></p>	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
Тема 7. Школы менеджмента и подходы к управлению во второй половине XX века	<p>1. Предпосылки возникновения школы науки управления и основные подходы в рамках новой школы.</p> <p>2. Количественный подход в менеджменте.</p> <p>3. Работы А. Тьюринга как основа информатики и искусственного интеллекта.</p> <p>4. Концепция ограниченной рациональности Г. Саймона.</p> <p>5. Системный подход к управлению.</p> <p>6. Процессный подход в менеджменте.</p> <p>7. Ситуационный подход к управлению.</p> <p><i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i></p>	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации
Тема 8. Современные идеи и практика управления	<p>1. Стратегическое управление.</p> <p>2. Национальные модели менеджмента.</p> <p>3. Корпоративная социальная ответственность.</p> <p>4. Современные концепции лидерства.</p> <p>5. Управление изменениями.</p> <p>6. Управление инновациями.</p> <p><i>Рекомендуемые источники из раздела 8: 1-8</i> <i>Рекомендуемые источники из раздела 9: 1-6</i></p>	Анализ ситуационных задач (кейсов), тестирование, презентации

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

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 7

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Основы менеджмента и исторические тенденции развития управления	1. Менеджмент как совокупность знаний об управлении. 2. Разновидности менеджмента. 3. Подходы к исследованию истории управления и периодизации эволюции менеджмента. 4. Значение изучения истории управленческой мысли для овладения основами общей теории управления. 5. Формирование науки управления и связь с другими науками.	Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками. Поиск информации в интернете по заданной теме. Самоподготовка по перечню вопросов Подготовка к текущему контролю
Тема 2. Особенности управления в традиционных обществах	1. Особенности теории и практики управления в рабовладельческом обществе. 2. Управление в странах Древнего Востока. 3. Условия возникновения управленческих идей в период формирования и развития феодального общества. 4. Управленческая мысль V–XV вв.: источники, концепции и особенности. 5. Эволюция управленческих концепций в XVI–XVIII вв. 6. Теория и практика управления в восточных государствах Средневековья.	Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками. Поиск информации в интернете по заданной теме. Самоподготовка по перечню вопросов Подготовка к текущему контролю
Тема 3. Управленческие идеи эпохи становления промышленного капитализма (конец XVIII – конец XIX в.)	1. Развитие теории менеджмента в период первой промышленной революции. 2. Основные закономерности, тенденции в развитии управленческой мысли конца XVIII – начала XIX в. в. 3. Основные закономерности, тенденции в развитии управленческой мысли середины XIX – конца XIX в.. 4. Особенности развития ведущих стран мира, обусловившие формирование новых идей в сфере управления на ранних этапах промышленного капитализма.	Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками. Поиск информации в интернете по заданной теме. Самоподготовка по перечню вопросов Подготовка к текущему контролю
Тема 4. Классическое направление в теории	1. Управленческие идеи Г. Ганнта, Ф. и Л. Гилбретов, Г. Эмерсона.	Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками.

менеджмента	<p>2. Вклад в управление Л. Х. Гьюлика и Л.Ф. Урвика.</p> <p>3. Вклад в управление Дж Муни и А Рейли.</p> <p>4. Концепция бюрократии и ее эволюция: М. Вебер и последователи.</p>	<p>Поиск информации в интернете по заданной теме.</p> <p>Самоподготовка по перечню вопросов</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>
Тема 5. Гуманистическое направление в теории менеджменте	<p>1. Зарождение интереса к социальной стороне организации.</p> <p>2. Представления о человеке как о факторе производства до появления школы человеческих отношений.</p> <p>3. Вклад в управление Г. Мюнстерберга, М. Фоллетт, Ф. Ротлисбергер.</p> <p>4. Модель обогащения труда Дж. Хэкмена и Дж. Олдхэма</p> <p>5. Теория Z У. Оучи.</p>	<p>Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками.</p> <p>Поиск информации в интернете по заданной теме.</p> <p>Самоподготовка по перечню вопросов</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>
Тема 6. Управленческие идеи и практика управления в России и СССР	<p>1. Тенденции отечественного менеджмента во второй половине XX в.</p> <p>2. Возрождение интереса к теории управления в 1960-1980-е гг.</p> <p>3. Системный подход в управлении производством.</p> <p>4. Теория оптимального функционирования экономики.</p> <p>5. Теория социального управления.</p> <p>6. Теория управления социально-экономическими процессами.</p> <p>7. Проблемы подготовки управленческих кадров.</p>	<p>Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками.</p> <p>Поиск информации в интернете по заданной теме.</p> <p>Самоподготовка по перечню вопросов</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>
Тема 7. Школы менеджмента и подходы к управлению во второй половине XX века	<p>1. Математическое моделирование.</p> <p>2. Математическое описание проблемы оптимального распределения ограниченных ресурсов Л.В. Канторовича.</p> <p>3. Методы исследования операций: Ф. Морс, Дж. Кимбалл.</p> <p>4. Теория игр: Дж. Фон Нейман, О. Моргенштерн, Дж. Нэш.</p>	<p>Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками.</p> <p>Поиск информации в интернете по заданной теме.</p> <p>Самоподготовка по перечню вопросов</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>
Тема 8. Современные идеи и практика управления	<p>1. Смена парадигмы управления.</p> <p>2. Развитие теории организации и организационное поведение.</p> <p>3. Теория конкурентоспособности.</p> <p>4. Организационная культура и этика бизнеса.</p> <p>5. Развитие теории корпоративного управления.</p> <p>6. Управление знаниями.</p>	<p>Работа с учебно-научной и справочной литературой, статистическими сборниками.</p> <p>Поиск информации в интернете по заданной теме.</p> <p>Самоподготовка по перечню вопросов</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 2)

В рамках дисциплины «Теория и история менеджмента и управления» студенты, объединенные в творческие коллективы по 2-3 человека, готовят доклады или индивидуальные сообщения по тематике семинарских занятий.

Целью подготовки доклада (сообщения) является повышение степени самостоятельности, умение логически обрабатывать материал, высказывать свое отношение к изучаемой проблеме, работать в коллективе, структурировать материал, оформлять его в виде презентаций, приобретать навык публичных выступлений.

Студент, исходя из темы своего доклада, изучает необходимую литературу: нормативные акты, учебники, пособия, монографии, статьи, дискуссии оценочного Интернет-сообщества. По результатам формирует тезисы, которые согласовывает с преподавателем. Оформляет презентацию и комментарии к слайдам, а также дискуссионные вопросы для слушателей.

Учебным планом предусмотрено проведение текущего контроля по дисциплине в форме контрольной работы.

Целью выполнения контрольной работы является развитие высокой степени самостоятельности, умения работать со специальной литературой, навыков принятия решения о целесообразности применения конкретных методов анализа, структурирования материала, оформления результатов исследований, а также осуществление контроля усвоения материала и подготовка к экзамену.

Тематика контрольных работ

1. Исследование проблем управления в цивилизациях Древнего Востока.
2. Исследование проблем управления в Древней Греции.
3. Исследование проблем управления в Древнем Риме.
4. Развитие теоретических воззрений на управление в период с XVII по XIX век.
5. Становление и развитие научного менеджмента в США.
6. Вклад государственных деятелей России в развитие идей управления.
7. Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли.
8. Проблема управления персоналом в трудах Ф.У. Тейлора.
9. Сравнительная характеристика школы человеческих отношений Н.А. Витке и представителей западной школы Э.Мэйо, М. Фоллет, Ф. Ротлисбергер, Г. Мюнстерберг.
10. Содержание и значение Хотторнского эксперимента в истории менеджмента.

11. Социально-психологические методы управления организацией.
12. Тенденции развития организационных структур управления.
13. Концепция научного менеджмента Центрального института труда.
14. Гуманитарные ценности в менеджменте.
15. Делегирование менеджером своих задач и полномочий.
16. Идеи управления в трудах мыслителей Древнего Египта.
17. Проблемы регулирования, планирования и прогнозирования во взглядах Н.Д.Кондратьева.
18. Становление и развитие школы «науки управления» (количественный подход).
19. Сравнительная характеристика идей Ф. Тейлора и А.К. Гастева.
20. Идеи организации управленческого труда П.М. Керженцева.
21. Система управления русских предпринимателей XIX века.
22. Исследование потребностей и мотивационного поведения людей в организации.
23. Сравнительная характеристика американской и японской моделей менеджмента.
24. Развитие бихевиористского направления в менеджменте.
25. Современные мотивационные системы.
26. Роль и значение научных институтов НОТ в экономическом развитии России и СССР.
27. Идеи разрешения конфликтов на предприятии в трудах российских и зарубежных ученых.
28. Эволюция концепций организационной культуры.
29. Управленческий лидер: личностные качества и эффективность.
30. Основные этапы развития организационно-управленческой мысли в России.
31. Стили лидерства и их эффективность.
32. Социальная миссия и организационная культура предприятий.
33. Формирование и эффективное управление командами.
34. Современные тенденции развития менеджмента.
35. Организации будущего и новые парадигмы управления.

Примеры ситуационных задач (кейсов) с вопросами для дискуссии

Кейс 1. Американские уроки и отличники-японцы

Все, что узнали о менеджменте японцы после капитуляции, они почерпнули у нас, у американских специалистов.
А мы забыли свои собственные уроки.

Гомер Сарасон

В 1946 году командующий американскими оккупационными силами в Японии генерал Д. Макартур вызвал из США молодого инженера

Г. Сарасона, перед которым была поставлена задача оказания японцам помощи в развитии массового производства средств радиосвязи с целью обеспечить устойчивые коммуникации между населенными пунктами израненной в войне страны. Перед Г. Сарасоном сразу возникла проблема поиска необходимых материалов, помещений и рабочих (ведь вакуумные лампы нельзя изготавливать в грязных хибарах). В конечном счете полученные Г. Сарасоном полномочия по развитию промышленности были сравнимы с властью самого Д. Макатура.

В 1948 году к Г. Сарасону присоединился инженер компании Western Electric Чарльз Процман. Анализ принятых в Японии методов производства показал, что большинство проблем носит управленческий характер. В 1949 году инженеры совместно с Франком Полкинхорном предложили базовый курс обучения менеджменту. Аналогичные задачи были поставлены и перед другими подразделениями оккупационных сил. Выслушав доводы авторов, Д. Макатур повернулся к Г. Сарасону и коротко бросил: «Действуйте».

Предложенный Г. Сарасоном и его коллегами курс основывался на идеях научного менеджмента Ф. Тейлора и концепции административных принципов. Основное внимание в нем уделялось тщательному анализу всех частей организации и разработки такой ее структуры, которая обеспечивала бы эффективность системы в целом. С самого первого дня занятий преподаватели стремились донести до слушателей идею о том, что создание успешной организации – вот главная цель, или социальная миссия, любого предприятия. В курсе использовалось множество примеров добившихся успеха американских компаний, таких как Newport News Shipbuilding, делавшей упор на качество своей продукции: «Мы будем строить надежные корабли. Если сможем, с прибылью, быть может, в убыток себе, но только надежные».

Японцы быстро схватывали американские уроки. Вскоре выпускники курсов заняли руководящие посты в таких компаниях, как Matsushita Electric, Mitsubishi Electric, Fujitsu, Sumitomo Electric и Sony. Теория менеджмента была подкреплена практическими советами второй волны американских советников, среди которых были будущие авторы концепции управления тотальным качеством Эдвард Деминг и Дж. Джуран. Сегодня самая престижная награда Японии за качество товаров носит имя Э. Деминга, а отголоски тех первых американских семинаров до сих пор слышатся в интервью с высшими руководителями японских предприятий. К примеру, председатель совета директоров Canon не так давно говорил о том, что организации должны развивать в себе чувство миссии и разрабатывать согласованную с принципами местных сообществ и глобального общества философию. Социальная миссия организации: она должна обеспечивать «взаимовыгодное сосуществование» компаний в масштабах всей Земли.

Вопросы к кейсу

1. На каких идеях управления базировался предложенный японцам Г. Сарасоном и его коллегами курс развития производства?

2. Почему из всех направлений американского научного управления было выбрано именно это?

3. Какими факторами вы объясните выдающиеся успехи выпускников курсов по управлению?

4. Что представляет собой современная модель менеджмента и почему ученики-японцы сегодня составляют грозную конкуренцию на мировом рынке учителям-американцам?

Кейс 2. Современный менеджер

В настоящее время великое множество статей посвящено обсуждению портрета современного менеджера: каким он должен быть, какими характеристиками должен обладать, в соответствии с какими принципами осуществлять свою деятельность, как вести себя в различных ситуациях?

Первые годы XXI века принесли миру существенные перемены. Достижение большей свободы в России и других странах за последнее десятилетие привело к изменениям во взглядах на лидерство и креативность: в них все меньше ценят проявления авторитарного и диктаторского стиля. Все большее распространение находят взгляды на свободу индивидуального стиля, продуктивность и способность к лидерству как основные человеческие ценности. Среди высококвалифицированных специалистов и деловых людей продолжают поиски идеальных стилей лидерства.

Другими направлениями поиска являются изучение возможности объединения наиболее продуктивных элементов, характерных для различных стилей, выявление особенностей стиля лидерства. Эти исследования отражают общечеловеческое стремление к миру, сотрудничеству и пониманию взаимной зависимости людей в нашем бурном мире.

Управление появилось вместе с людьми. Там, где хотя бы два человека объединялись в стремлении достичь какой либо общей цели, возникала задача координации их совместных действий, решение которой кто-то из них должен был брать на себя. В этих условиях он становился руководителем, управляющим, а другой – его подчиненным, исполнителем.

На всех этапах становления общества проблема управления стояла довольно остро, и многие люди пытались решить ее, но их труды носили разрозненный характер и не составляли обобщенной теории.

И только во второй половине прошлого века после победы промышленной революции на Западе ситуация резко изменилась. Рыночные отношения завладели всеми сферами жизни общества. Как грибы после дождя росли крупные фирмы, требовавшие большого числа руководителей высшего и среднего уровней, способных принимать грамотные рациональные решения, умевших работать с большими массами людей, которые были бы свободны в своих поступках. Поэтому от управляющих требовался высокий профессионализм, компетентность, умение соизмерять

свою деятельность с существующими законами. В результате появляется группа людей, специально занимающихся управленческой деятельностью. Этим руководителям уже не нужно держать своих подчиненных в повиновении властной рукой. Главной задачей становится кропотливая организация и каждодневное управление производством в целях обеспечения наибольшей прибыли собственникам фирмы. Эти люди стали называться менеджерами.

В работе руководителя много привлекательных сторон: она предоставляет большие возможности для развития личности, придает человеку достоинство, является захватывающей и увлекательной. Менеджеру приходится часто решать сложнейшие задачи в условиях критических ситуаций и неопределенных перспектив. В прошлом на должность руководителей старались подобрать людей с ярко выраженными диктаторскими замашками, поскольку рабочие были в большинстве своем покорной, малообразованной, безликой массой и наилучшим способом обращения с ними считалось принуждение.

В этих условиях формула действий управляющего была: «бизнес — есть бизнес, работай, не рассуждая». С пониманием того, что рабочих нужно не принуждать к труду, а поощрять, изменились и требования к управляющим.

Главным их достоинством стала способность играть роль главы семьи, который по-отечески относится к подчиненным, действуя по формуле: «твердость, но справедливость». Все это, безусловно, помогло снять многие проблемы и прежде всего антагонизм между рабочими и менеджерами.

Кризисные ситуации, все больше и больше потрясавшие западную экономику, потребовали от управляющих новых качеств. Нужно было не просто ужиться с людьми, а начать взаимодействовать, чтобы обеспечить надежную материальную базу, которую создавал надежный бесперебойный сбыт товаров. Это потребовало от менеджера еще и маклерских способностей. И наконец, сегодня фирмы выросли настолько, что единоличное управление ими стало практически невозможным. Кроме того, у руководителей добавилось и много внешних функций, в том числе взаимодействие с партнерами, профсоюзом, государственными и политическими деятелями. Каждым направлением занимался самостоятельный управляющий, поэтому глава корпорации становился менеджером-организатором, основная обязанность которого — координировать деятельность группы менеджеров. Выполняя эту обязанность, современный менеджер выступает в нескольких ипостасях.

Во-первых, это управляющий, облеченный властью, руководящий большим коллективом людей.

Во-вторых, это лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, высокий профессионализм, положительные эмоции.

В-третьих, это дипломат, устанавливающий контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающий внутренние и внешние конфликты.

В-четвертых, это воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив и направляющий его развитие в нужное русло.

В-пятых, это инноватор, понимающий роль науки в современных условиях, умеющий оценить и без промедления внедрить в производство то или иное изобретение или рационализаторское предложение.

В-шестых, это просто человек, обладающий высокими знаниями и способностями, уровнем культуры, честностью, решительностью характера и в то же время рассудительностью, способный быть во всех отношениях образцом для окружающих.

В процессе управления менеджер осуществляет ряд конкретных функций, среди которых: организация и планирование деятельности коллектива и своей собственной работы; распределение заданий и инструктаж подчиненных; контроль за ними; подготовка и чтение отчетов; проверка и оценка результатов работы; ознакомление со всеми новинками в мире бизнеса, техники и технологии, выдвижение и рассмотрение новых идей и предложений; решение вопросов, выходящих за пределы компетенции подчиненных; знакомство с текущей корреспонденцией; ответы на звонки и прием посетителей; проведение собраний и представительство; заполнение форм отчетности; ведение переговоров; повышение квалификации.

Все эти работы характеризуются высоким разнообразием (до 200 видов действий в день), разнообразием формы самих действий и места их осуществления, широкими контактами и коммуникациями внутри и вне фирмы, быстрой сменой событий, людей и действий. Выполняя свои повседневные обязанности, менеджер общается с различными категориями лиц.

Прежде всего, это партнеры. Иногда они могут быть весьма неприятными, выдвигающими несуразные требования и даже угрожающими, но в любом случае обращаться с ними нужно корректно, не показывая раздражения. Другая категория людей, с которыми приходится общаться, – руководители различного ранга. В разговорах с ними выражаться следует четко и недвусмысленно, придерживаться только фактов или собственных соображений, кратко излагать мысли. Ставя какую-то проблему, лучше всего сразу же предложить вариант ее решения, чтобы босс не занимался ею от начала до конца.

Вообще, лучше всего большую часть его работы взять на себя – он этого не забудет. С подчиненными общение должно быть в высшей мере доверительным и доброжелательным – от них, как известно, в решающей степени зависит судьба менеджера.

И наконец, менеджер постоянно общается с коллегами – руководителями других подразделений. Прямого влияния на них он оказать

не может и здесь в особой мере нужно уметь вести переговоры, торговаться и убеждать.

В процессе общения менеджеру приходится выполнять три основных роли.

Во-первых, это роль координатора, связывающего одну группу людей с другой и упрощающего диалог между ними. Эту роль имиджа и представительства во внешнем мире фактически может играть номинальный глава фирмы, вдохновляющий действия людей, направленные на лидерство, достижение целей фирмы; коммуникатор, создающий возможность надежных непрерывных контактов между сотрудниками.

Во-вторых, это роль информатора, обеспечивающего прием, передачу и обработку различного рода информации. Эту роль может играть контролер, следящий за работой подчиненных, сравнивающий ее с поставленными целями. Ее может взять на себя распространитель идей, который в курсе всех изменений, влияющих на работу сотрудников, информирующий их об этом, разъясняющий политику фирмы. Это и представитель, разъясняющий значение и характер проблем другим подразделениям или партнерам.

В-третьих, это роль связана с принятием решений. Ее играет предприниматель, ищущий новые пути достижения целей и берущий на себя всю ответственность за риск. Ее играет менеджер, ответственный за распределение ресурсов фирмы. Ее, наконец, играет представитель фирмы, ведущий переговоры с партнерами.

Менеджеры высшего звена фирмы обычно являются номинальными главами, координаторами, представителями, определяют цели и основные принципы деятельности. Менеджеры среднего звена чаще всего выступают в качестве генераторов идей, представителей на переговорах, координаторов деятельности своих подчиненных, определяя их функциональные обязанности и цели, совершенствующие производственный процесс. Менеджеры низшего звена – мастера – находятся ближе к непосредственным исполнителям. Цели для них формируются на ближайшую перспективу непосредственными руководителями и ориентированы на повышение производительности труда, квалификации отдельных работников, снижение брака. В отличие от предыдущих категорий управленцев они решают вопрос не «Что делать?», а «Как делать?»

Вопросы к кейсу

1. Как определяющие тенденции XXI века влияют на изменение требований к менеджеру?
2. Сравните современных менеджеров с менеджерами начала прошлого столетия.
3. Какие изменения в трудовых отношениях произошли с тех пор?

4. Какой стиль управления является более предпочтительным в современной организации? Обратите внимание, что существуют разные организации по своему характеру, назначению, роли в социуме.

5. Какие функции и роли выполняет современный менеджер в организации?

Тестовые задания

1. Важнейшим источником управленческой мысли Древней Руси является

1. «Слово о законе и благодати»
2. «Русская Правда»
3. «Домострой»
4. «Табель о рангах»

2. Что из перечисленного также является значимым памятником управленческой мысли Древней Руси?

1. летописи
 2. «Слово о законе и благодати»
 3. Капитулярий
 4. «Табель о рангах»
3. Объектом приложения управленческих идей в Киевской Руси были

1. строительство мощных ирригационных систем
2. строительство монументальных произведений зодчества
3. изменение порядка престолонаследия
4. укрепление и охрана торговых путей, оборона степных границ

Руси

4. Московские великие князья для управления присоединяемыми территориями назначали

1. особых должностных лиц – наместников
 2. других князей
 3. военных
 4. поступивших на московскую службу иностранцев
5. Первые идеи о поддержке отечественных предпринимателей

относятся к

1. XIV веку
2. XV веку
3. XVI веку
4. XVII веку

6. Русский свод конкретно-перечислительных наставлений рациональной организации «дома и себя устраивати во всем» на фоне нравственных характеристик в отношениях домочадцев

1. «Русская Правда»
2. «Слово о законе и благодати»
3. «Домострой»

4. «Табель о рангах»

7. Российский документ XVIII в., который, определяя место в иерархии государственной службы, давал возможность выдвинуться талантливым людям из низших сословий: «Дабы тем охоту подать к службе и оным честь, а не нахамам и тунеядцам получать»

1. «Русская Правда»

2. «Слово о законе и благодати»

3. «Домострой»

4. «Табель о рангах»

8. М.В. Ломоносов считал исключительно важным в процессе управления

1. установить между старшими и подчиненными сотрудниками постоянную связь, коммуникацию

2. привлекать иностранных специалистов для решения сложных задач

3. устанавливать строгую дисциплину и наказания за проступки

4. слепо копировать европейский опыт

9. «Эпоха предпринимательства» началась в России

1. во время правления Ярослава Мудрого

2. во время правления Ивана Грозного

3. во время правления Петра II

4. во время правления Екатерины II

10. Павел I учредил в Российской Империи эсконтные конторы, которые

1. давали гражданам предпринимательские кредиты

2. за вознаграждение помогали управлять домашним хозяйством

3. за вознаграждение помогали составить «бизнес-план»

4. выкупали крестьян из крепостной зависимости

11. Кто из российских императоров оказал поддержку новым формам хозяйствования, установил виды частно-коллективных предпринимательских объединений?

1. Петр II

2. Петр III

3. Павел I

4. Александр I

12. Для обсуждения вопросов управления производством в Российской Империи конца XIX – начала XX в. собирали

1. торгово-промышленные съезды

2. заседания правительства

3. совещания крупных предпринимателей

4. Государственную Думу

13. Выдающийся советский руководитель В.И. Ленин в исследовании вопросов организации труда опирался на работы

1. Г. Форда

2. Ф. Тейлора
3. Г. Гантта
4. А. Маслоу
14. В.И. Ленин в контексте исследования вопросов организации управления выступил инициатором
 1. научной организации труда
 2. насаждения строгой дисциплины
 3. полного заимствования зарубежного опыта организации производства
 4. кабинетных исследований
15. В.И. Ленин считал, что руководителем
 1. может стать только крестьянин
 2. может стать лишь человек с «особыми свойствами»
 3. может стать любой человек
 4. может стать человек благородного происхождения
16. Выдающийся советский врач, экономист, философ, объяснивший в работе «Тектология» процессы развития природы и общества на основе принципа равновесия и впервые сформулировавший основные положения системного подхода и теории самоорганизации систем
 1. П. Керженцев
 2. В. Ленин
 3. А. Богданов
 4. Н. Витке
17. Сущность научной организации труда (НОТ) состоит в
 1. переработке достижений западных теоретиков и практиков и обмене опытом с ними
 2. полном заимствовании западных теорий
 3. постоянном проведении производственных экспериментов
 4. приоритете отечественных дореволюционных наработок
18. Проблема развития управленческой мысли в 30–50-е годы XX в. состояла
 1. в проведении индустриализации и коллективизации
 2. в полном «сворачивании» НОТ
 3. в полном заимствовании западных теорий
 4. в полном отсутствии производственных экспериментов
19. В 60-е годы XX века на развитие теории управления начинает влиять новая на тот момент наука
 1. психология
 2. социология
 3. генетика
 4. кибернетика
20. Для обсуждения вопросов управления производством в СССР в 70–80-е годы XX в. организовывали
 1. заседания правительства

2. всесоюзные научно-технические конференции
3. совещания крупных предпринимателей
4. выставки достижений зарубежных компаний

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов-бакалавров, по результатам выполнения самостоятельных работ.

Основными формами текущего контроля знаний являются:

- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины;
- выполнение тестовых заданий и их обсуждение;
- подготовка презентаций;
- выполнение контрольной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Теория и история менеджмента» проводится в форме зачета.

Оценка знаний студентов-бакалавров осуществляется в баллах с учетом:

- оценки за работу в семестре/модуле (участие в дискуссиях, выполнение тестовых заданий, подготовка презентаций и т.д.);
- оценки, полученной на зачете.

Оценка знаний по 100-балльной шкале реализуется в соответствии с критериями балльно-рейтинговой системы Финансового университета.

Основные требования к результатам освоения дисциплины

Таблица 7

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка	Баллы (рейтинговая оценка)
Глубокое усвоение всего материала в соответствии с рабочей программой дисциплины, логически стройное его изложение, умение применить теоретические знания для решения прикладных задач, свободное решение задач и обоснование принятого решения, выполнение текущей работы в семестре.	<i>отлично / зачтено</i>	<i>86-100</i>
Твердые знания всего материала в соответствии с рабочей программой дисциплины, грамотное его изложение, допустимы некоторые неточности в ответе на вопросы, правильное применение теоретических положений при решении практических вопросов и задач, выполнение текущей работы в семестре.	<i>хорошо / зачтено</i>	<i>70-85</i>
Знание только базового материала курса, допустимы неточности в ответе на вопросы, недостаточно правильные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении теоретического материала, затруднения при решении практических задач, выполнение текущей работы в семестре.	<i>удовлетворительно / зачтено</i>	<i>50-69</i>

Незнание значительной части всего материала в соответствии с рабочей программой дисциплины, неумение сформулировать правильные ответы на вопросы экзаменационного билета, невыполнение практических заданий.	неудовлетворительно /не зачтено	0-49
--	------------------------------------	------

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

Перечень результатов, формируемых в процессе освоения дисциплины содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине».

Таблица 9

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные 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.	1.Знать: - основные термины менеджмента; - основных представителей зарубежной и российской управленческой мысли; - современные тенденции развития менеджмента; Уметь: - использовать основные термины менеджмента; - характеризовать взгляды основных представителей зарубежной и российской управленческой мысли; - применять на практике достижения современных тенденций развития менеджмента	Задание 1. Форд был одним из первых, кто реализовал на практике идеи капитализма благосостояния, направленные на улучшение условий жизни рабочих. Акцент делался на эффективности — то есть на найме и удержании лучших сотрудников. В 1914 году Форд реализовал довольно радикальное для того времени решение, установив размер жалования рабочих на уровне в 5 долларов за рабочий день (сегодня — около 110 дол. США), что увеличило ставки большинства его сотрудников более чем вдвое. Решение оказалось прибыльным: лучшие рабочие Детройта начали концентрироваться на предприятии Форда, за счёт чего повысилась производительность труда и сократились расходы на обучение кадров. Кроме того, тем же решением была установлена сокращённая рабочая неделя, вначале 48-часовая (6 дней по 8 часов), а затем 40-часовая (5 дней по 8 часов). В понимании Форда, компания таким образом делилась прибылью с работниками, что позволяло им, например, приобретать выпускаемые фирмой автомобили. В конечном счёте такая политика оказала положительное влияние на экономику в целом. В то же время Форд выступал против профсоюзов работников. По мнению Форда, они находились под излишним существенным влиянием со стороны некоторых лидеров, которые, несмотря

			<p>на благие намерения, в итоге приносили рабочим больше вреда, чем пользы.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте характеристику Г. Форда как личности, предпринимателя и менеджера. 2. Каких управленческих принципов и концепций придерживался Г. Форд? 3. К представителям какой из четырех базовых школ управления Вы бы отнесли Г. Форда? <p>Задание 2. Эта теория мотивации базируется на существовании у каждого человека двух групп факторов: гигиенических, которые удерживают человека на работе и факторах-мотиваторах, влияющих на эффективность работы. Первая группа включает условия труда, межличностные отношения между членами коллектива, политику компании по отношению к обществу и другие. Отсутствие или недостаток гигиенических факторов приводит к неудовлетворенности человека своей работой. Но, если они представлены в достаточном объеме, сами по себе они удовлетворения не вызывают и не способны мотивировать человека к нужным действиям. Вторая группа включает степень самостоятельности и ответственность, возможности для творчества, признание заслуг и ряд других. Их присутствие в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников к нужным действиям и повышению эффективности.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите автора данной теории мотивации. 2. К какой группе факторов относится заработная плата согласно этой теории? 3. Какие еще теории мотивации Вы можете назвать? <p>Задание 1. Эту часть управленческой деятельности можно рассматривать как процесс измерения фактически достигнутых результатов по отношению к запланированным. Обычно целью этой деятельности выступает предупреждение возникновения грубых ошибок или поддержание успеха. Руководители начинают осуществлять эту функцию с того самого момента, когда ими сформулированы цели и задачи, создана организация. Наиболее распространенные методы, которыми пользуются при осуществлении этой деятельности руководители - наблюдение и сопоставление. Результатом этой</p>
	<p>2. Реализует способность адаптировать и обобщать результаты современных научных исследований для осуществления научно-исследовательской работы в бакалавриате.</p>	<p>2.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этапы эволюции менеджмента; - взгляды представителей школ классического направления в менеджменте XX века; - взгляды представителей гуманистического направления в менеджменте; - теории мотивации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризовать различные этапы эволюции менеджмента; 	

		<ul style="list-style-type: none"> - использовать достижения представителей школ классического направления л менеджменте XX века; - пользоваться достижениями представителей гуманистического направления в менеджменте; - применять теории мотивации 	<p>деятельности часто является заключение, на основании соответствующих измерений, испытаний или проверок.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. О какой функции менеджмента идет речь? 2. Кто из выдающихся теоретиков и практиков менеджмента первым сформулировал значение этой функции? 3. Перечислите другие известные Вам функции менеджмента. <p>Задание 2. В своей работе «Элементы администрации» значительное внимание Л. Урвик уделял рассмотрению «принципа делегирования». По его мнению, реализация принципа делегирования ответственности является одним из главных условий эффективной работы управляющих высших уровней, в то время как «отсутствие мужества делегировать должным образом и отсутствие знаний, как это делать, является одной из наиболее распространенных причин неполадок в организации».</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Согласны ли Вы с данным утверждением? 2. Какие последствия могут возникнуть при отсутствии полномочий? <p>Аргументируйте свой ответ</p>
<p>ПКН-11</p> <p>Способность анализировать рыночные и специфические риски при решении задач управления организацией</p>	<p>1. Использует знания инструментария риск-менеджмента для выявления факторов риска внешней и внутренней среды организации и обоснования измерения риска.</p>	<p>1.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - факторы внутренней и внешней среды организации; - функции менеджмента; - теорию конкурентоспособности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризовать влияние факторов внутренней и внешней среды организации; - разрабатывать функции менеджмента; - применять теорию конкурентоспособности 	<p>Задание 1. Уже после первого года своей работы сеть магазинов «Отличница» стала лидером розничной торговли. «Отличница» обслуживает ежегодно более 100 млн покупателей и реализует продукцию 500 компаний. Ориентация на небогатую часть населения требует, чтобы цены были низкие. Продукты стоят в «Отличнице» на 10-15% дешевле, чем на розничных рынках и на 20-30%, чем в супермаркетах. «Отличница» старается работать непосредственно с производителями продукции, применяет взаимовыгодные формы работы с поставщиками. Она берет на себя часть затрат по логистике и доставке продукции, а также продвижению товара на рынке, освобождая производителя от сложностей, связанных с процессом маркетинга и рекламы. В Интернете функционирует закупочный портал.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выделите сильные и слабые стороны торговой сети «Отличница» 2. Перечислите возможности и угрозы для торговой сети «Отличница» 3. Предложите рекомендации для торговой сети «Отличница», которые помогут ей удержать или усилить свое

	<p>2.Проводит идентификацию рисков по функциям и направления деятельности организации.</p>	<p>2.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количественный, системный, процессный и ситуационный подходы в современном менеджменте; - математическое описание проблемы оптимального распределения ограниченных ресурсов Л.В. Канторовича; - результаты исследований об основах информатики и искусственного интеллекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать управление на основе количественного, системного, процессного и ситуационного подходов; - использовать математическое описание проблемы оптимального распределения ограниченных ресурсов Л.В. Канторовича; - разрабатывать исследования на основе данных об основах информатики и искусственного интеллекта 	<p>положение на рынке</p> <p>Задание 2. «Проблемы роста»</p> <p>Компания начала свою деятельность только год назад, однако продажи растут так быстро, что единственным выходом, который видит руководство в самое ближайшее время увеличить штат компании более, чем в два раза. Составьте план мероприятий, которые необходимо реализовать менеджерам для решения поставленной задачи. Перечислите трудности, с которыми может столкнуться организация:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) в процессе подготовки плана мероприятий; б) в процессе реализации запланированных мероприятий; в) в случае успешного решения задачи. <p>Задание 1. В 1991 г. у директора небольшой фирмы «С.» возникла идея розлива соков из концентратов. Взяв в кредит у Сбербанка в размере 50 тыс. долларов, он закупил концентрат у немецкой фирмы Doler, упаковку – у Tetra Pak. Оборудование арендовали на одном из московских молочных комбинатов и начали производить соки под названием «2-7». После этого запустили простаивавшие мощности по розливу молока, и оно уже в 1996 г. обогнало соковое направление. На него сейчас приходится чуть меньше 2/3 продаж компании. Однако вскоре разгорелся скандал между директором и главными акционерами «С.». Конфликт удалось урегулировать после тяжелых длительных переговоров между компанией и правительством Москвы (25% акций были у правительства).</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите сильные и слабые стороны компании «С.». 2. Какие рекомендации Вы могли бы дать руководству компании «С.». <p>Задание 2. Значение этого вида управленческой деятельности люди поняли еще в древности. Окружающий мир цикличен. Человек быстро научился прогнозировать погодные изменения, динамику популяций диких животных, состояние растительного покрова. Это позволило готовиться к посевным работам, сбору урожая, собирательству, охоте или рыбной ловле. И сегодня все знают, что постановка целей или задач, определение человеческого <u>потенциала</u> и материальных источников, распределение ресурсов, а также времени – важная обязанность руководителя. Чем правильнее все будет</p>
--	--	--	--

	<p>3. Использует механизмы выявления причин, условий возникновения рисков с использованием методов количественной и качественной оценки рисков.</p>	<p>3.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы менеджмента; - механизмы выявления причин, условий возникновения рисков в зарубежной и советской практике управления; - теорию корпоративной социально ответственной ответственности бизнеса <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основные методы менеджмента; - характеризовать механизмы выявления причин, условий возникновения рисков в зарубежной и советской практике управления; - применять теорию корпоративной социально ответственной ответственности бизнеса 	<p>спрогнозировано до начала работы, тем меньше пустых потерь произойдет в ходе ее выполнения.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. О какой функции менеджмента идет речь? 2. Кто из выдающихся теоретиков и практиков менеджмента первым сформулировал значение этой функции? 3. Перечислите другие известные Вам функции менеджмента. <p>Задание 1. Эти знаменитые эксперименты были разделены на четыре отдельные части. В первой части изучалась реакция на освещение, при котором работают люди. Затем перешли к более известной части экспериментов, связанных с созданием групп, смен. Вторая фаза экспериментов была связана с работниками цеха реле. Над 5 женщинам проводили эксперимент, в течение которого меняли время работы, количество и продолжительность перерывов, внедряли перекусы и др. для того чтобы узнать, как это повлияет на производительность труда. Выяснилось, что улучшая условия труда, управляющие получали рост производительности, а снижая – уменьшали. Из эксперимента сделали вывод, что деньги (зарплата) являются стимулом для рабочих до достижения определенного уровня, после чего их производительность падает. Также выяснилась необходимость перерывов в течение рабочего дня.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как назывались описанные в тексте эксперименты? 2. Какое название получила школа управления, базой для теоретических воззрений которой стали описанные эксперименты? 3. Какие методы исследования в менеджменте Вы можете перечислить, опираясь на данный текст задания? <p>Задание 2. Организация рабочих мест</p> <p>Особенностями труда современного руководителя являются значительная загруженность, высокий уровень умственного напряжения, что определяет требования к организации и оборудованию рабочих мест, а также информационному обеспечению управленческой деятельности. Исходя из этого сформулируйте основные требования: к системной организации рабочего места; структурной планировке рабочих мест; информационно-техническому оснащению рабочего места руководителя</p>
--	---	--	--

<p>УК-11 Способность к постановке целей и задач исследований, выбору оптимальных путей и методов их достижения</p>	<p>1. Аргументированно переходит от первоначальной субъективной формулировки проблемы к целостному структурированному описанию проблемной ситуации.</p>	<p>1. Знать: - основные проблемы управления, которые решались на разных этапах эволюции менеджмента; - идеи различных школ менеджмента; - особенности развития различных стран мира</p> <p>Уметь: - формулировать основные проблемы управления, которые решались на разных этапах эволюции менеджмента; - давать объективную оценку идеям основных школ менеджмента; - описывать особенности развития различных стран мира</p>	<p>Задание 1. Вы только заняли пост директора компании, как к Вам приходит сотрудник, которого называют «одним из тех, на ком все держится» с просьбой выслушать его. Вы спрашиваете, что случилось и слышите в ответ: «Я работаю в этой организации уже пять лет, но последний год нашу компанию словно «лихорадит». Руководящий состав меняется и не прислушивается к нашим просьбам и предложениям. Сотрудники пугают друг друга слухами о предстоящих сокращениях, о том, что начальство хочет нам поставить невыполнимые планы, отменить традиционный корпоративный праздник. Эта ситуация всем надоела!» Какие мероприятия помогут Вам исправить данную негативную ситуацию в коллективе?</p> <p>Задание 2. Nike: сложность корпоративной социальной ответственности</p> <p>Проявляя корпоративную социальную ответственность, нужно быть очень внимательным. Посмотрите на Nike: вот один из самых известных брендов в мире, всеми признанный и уважаемый. А между тем не так давно в этой компании на горьком опыте убедились, какие трудности поджидают бренд, когда, «исполненный самых лучших побуждений, он берется делать что-то полезное».</p> <p>Именно из лучших побуждений, как утверждает руководство, компания заключила соглашение с администрацией городского района Сибуя, одного из самых оживленных и модных в Токио, на переустройство маленького парка Миясита. Nike предложила выделить \$5 млн на реконструкцию, в ходе которой планировала устроить в парке аттракционы для местных детишек (горку для скалолазания и площадку для скейтбординга) по принципу «попользовался — заплати». Nike соглашалась также десять лет подряд ежегодно платить по \$200 тыс. за права на его название. Местный бизнес поддержал идею переустройства парка. Но, как выяснилось позже, Токио славится огромным количеством бездомных, и в парке Миясита самовольно обосновались десятка три бродяг, в том числе несколько художников. Администрация парка предложила помочь им найти новое пристанище, но сам факт участия в этом деле чужеземной компании раздул вокруг всей этой истории некое подобие классовой борьбы за права на парк.</p>
---	---	--	--

			<p>Когда молва о планах Nike разнеслась по столице, против компании поднялись общественные активисты, защитники прав бездомных и сообщество японских художников. Они чуть не ежедневно организовывали пикеты возле головного магазина компании в Токио. Чем дальше, тем больше нарастали протесты: вскоре по всему миру люди, привлеченные призывами гражданских активистов в социальных медиа, стали собираться около магазинов Nike на массовые митинги протеста. Один бездомный художник из парка завел блог, где описывал ход борьбы, другие обитатели парка использовали Twitter, чтобы держать своих сторонников в курсе событий. Американский канал Planet TV снял документальный фильм и выложил его в YouTube.</p> <p>Медленно, но верно разворачивалась спираль протестов, и вот уже дело дошло до демонстраций, участники которых выкрикивали слоган Nike — Just Do It («Просто сделай это»), который звучит точно так же, как на японском решительное «Вали отсюда». Само собой, не обошлось и без бойкота товаров компании.</p> <p>Одни считают, что история с парком Миясита — это прежде всего свидетельство того наследия бедности, которую плодит по всему миру капитализм. Как и в Токио, во множестве крупных городов и первого, и третьего мира миллионы людей, обойденных судьбой, не в силах вырваться из тисков нищеты, и им остается только мечтать хотя бы о мало-мальском благополучии. Другие полагают, что история с парком Миясита — крупнейший просчет менеджеров Nike. К несчастью, попытки решить многие проблемы планеты слишком часто ставят перед такого рода тяжелыми дилеммами, которые нельзя разрешить иначе, как с помощью честных и до мельчайших деталей прозрачных партнерских отношений между государством, некоммерческими организациями и частным сектором.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Была ли неправа Nike, ввязавшись в дело с облагораживанием и переименованием парка, на Ваш взгляд? Или это местные скваттеры (самовольные поселенцы) перегнули палку, ревностно защищая землю, которую считали своим домом? 2. Как следовало бы поступить руководству компании Nike, чтобы ситуация закончилась иначе?
--	--	--	---

	<p>2.Обосновывает системную формулировку цели и постановку задачи управления.</p>	<p>2.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели и задачи управления организациями на разных этапах истории человечества; - системный подход в менеджменте; - основные концепции лидерства; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризовать цели и задачи управления организациями на разных этапах истории человечества; - использовать системный подход в менеджменте; - применять основные концепции лидерства на практике 	<p>Задание 1. Вы только заняли пост начальника отдела, как к Вам приходит сотрудник, которого называют «одним из тех, на ком все держится» с просьбой подписать ему заявление на увольнение. Вы спрашиваете, что его не устраивает, и слышите в ответ: «Я работаю в этой организации уже пять лет. Я – ответственный работник, не могу оставить работу незавершенной, и все этим пользуются. С одной стороны, платят мне хорошие деньги, с другой стороны, я ухожу с работы позже всех, почти не вижу семью, мне некогда встретиться с друзьями. Меня даже вызывали из отпуска, когда был срыв сроков проекта. Я устал!» Как Вы можете замотивировать работника остаться и работать по-прежнему эффективно?</p> <p>Задание 2. В опубликованной в журнале Harvard Business Review за сентябрь-октябрь 1994 года статье экономиста Питера Друкера говорится о таком понятии, как «теории бизнеса». Под эти он понимает совокупность предположений о деятельности компании. Частные случаи этих предположений относятся к определению рынка и конкурентов, ценностям и поведению клиентов, сильным и слабым сторонам компании и о том, как компания зарабатывает деньги в целом. На примере корпорации IBM Друкер демонстрирует, как изменения рыночной среды делают прежние предположения неверными и подталкивают компании к поиску новых. Так IBM перешел от поставок табуляторов к лизингу аппаратного обеспечения, затем к производству персональных компьютеров, микрокомпьютеров и комплектующих. Примечательно, что компания совершила ещё один переход — к разработке программного обеспечения и оказанию услуг.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Согласны ли Вы с П. Друкером? 2. Приведите еще несколько примеров известных компаний, которые подтверждают Вашу точку зрения. 3. Какие новые теории управления Вам известны? <p>Задание 1. Ситуация в бизнесе</p> <p>Александра Павловна Исламчикова решила создать свой бизнес. У неё была мечта, к которой она давно стремилась: вкусно кормить людей. Как же приятно, когда человек сыт. Он даже смотрит по-другому.</p> <p>Александра Павловна выяснила, что</p>
	<p>3.Взвешенно и системно подходит к анализу ситуации, формулировке критериев и условий выбора.</p>	<p>3.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критерии и условия выбора альтернативного решения; - ситуационный подход в менеджменте; - системный подход в менеджменте 	

		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать критерии и условия выбора альтернативного решения; - использовать ситуационный подход в менеджменте; - использовать системный подход в менеджменте 	<p>около одного из колледжей совершенно отсутствуют какие-либо кафе или столовые. Это же полный кошмар! Она решила открыть небольшую закусочную неподалёку от колледжа и кормить молодежь.</p> <p>Взяв кредит в банке, Александра Павловна начала действовать, так как была уверена, что дело пойдёт хорошо. Так и случилось. Полгода закусочная Александры Павловны пользовалась огромным спросом, и у неё всегда были клиенты. Вскоре Исламчикова как умный предприниматель, поняла, что бизнес нужно расширять.</p> <p>Начать Александра Павловна решила с изменения меню. Так она оказалась перед выбором: изменить меню, включая туда полноценные обеды, стоимостью от 300 рублей, или фирменные закуски стоимостью не более 50 рублей. Выбор был непрост, но, и поскольку у всех хороших закусочных уже были полноценные обеды, она решила включить их.</p> <p>Итак, предпринимательница изменила меню и бросила все свободные финансовые средства на новые обеды. Но спустя месяц она поняла, что дела закусочной заметно ухудшились, покупателей стало мало и продукты для обедов быстро портились. Ещё через два месяца Александра Павловна была вынуждена закрыть свою закусочную.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие виды менеджмента Вы видите в этой ситуации? 2. Как Вы оцениваете подход Александры Павловны к планированию? Какие ошибки предпринимательницы Вы видите? 3. Какой фактор внешней среды не учла Александра Павловна? Как бы Вы посоветовали действовать Александре Павловне? Сформулируйте не менее 3 <p>Задание 2. Уже после первого года своей работы сеть магазинов «Выбор+» стала лидером розничной торговли. «Выбор+» обслуживает ежегодно более 100 млн покупателей и реализует продукцию 500 компаний. Ориентация на небогатую часть населения требует, чтобы цены были низкие. Продукты стоят в «Выбор+» на 10-15\% дешевле, чем на розничных рынках и на 20-30%, чем в супермаркетах. «Выбор+» старается работать непосредственно с производителями продукции, применяет взаимовыгодные формы работы с поставщиками. Она берет на себя часть затрат по логистике и доставке</p>
--	--	---	--

	<p>4.Критически переосмысливает свой выбор, сопоставляя с альтернативными подходами. Оценивает последствия принимаемых решений, учитывая неочевидные цепочки «последствия последствий» («причины причин») и контурные связи.</p>	<p>4.Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию управленческих революций; - разновидности менеджмента; - концепцию ограниченной рациональности Г. Саймона <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критически переосмысливать теорию управленческих революций; - организовывать работу в рамках разновидностей менеджмента; - использовать концепцию ограниченной рациональности Г. Саймона 	<p>продукции, а также продвижению товара на рынке, освобождая производителя от сложностей, связанных с процессом маркетинга и рекламы. В Интернете функционирует закупочный портал.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выделите сильные и слабые стороны торговой сети «Выбор+» 2. Перечислите возможности и угрозы для торговой сети «Выбор+» <p>Предложите рекомендации для торговой сети «Выбор+», которые помогут ей удержать или усилить свое положение на рынке</p> <p>Задание 1. IKEA предложила расплачиваться временем за покупки в магазине</p> <p>IKEA первой из торговых сетей предложила покупателям конвертировать время, потраченное на дорогу до магазина, в скидки или подарки. Акцию тестируют в Дубае, где покупатели могут расплатиться своим временем за знаменитый столик «Лакк» или книжный шкаф «Билли».</p> <p>Шведский ретейлер IKEA в Дубае запустил акцию Buy With Your Time по случаю открытия нового магазина. Она предусматривает предоставление покупателям скидки или подарка за то время, которое они потратили на дорогу в магазин, сообщило издание Engadget.</p> <p>Новый магазин открылся в районе Джебель-Али, который находится в пригороде.</p> <p>Чтобы у покупателей был стимул доехать до магазина, IKEA предложила клиентам конвертировать час поездки в скидку размером 105 дирхам (\$28) или получить бесплатный вегетарианский хот-дог «стоимостью» пять минут дороги.</p> <p>Рассчитывать время, которое покупатель провел в пути, будут сотрудники IKEA. Для этого они будут смотреть на историю перемещений клиента в Google Maps. Как подсчитал Engadget, с учетом цен IKEA в Дубае за 49-минутную поездку покупатели смогут бесплатно получить кофейный столик «Лакк», а за дорогу протяженностью 1 час 55 минут — книжный шкаф «Билли».</p> <p>«Перед началом этой кампании мы поняли две вещи: время сегодня дорого, и многие лояльные покупатели IKEA тратят немало часов, посещая наши магазины, которые нередко находятся вдали от центра города. Мы считаем правильным вознаграждать наших клиентов только за то время,</p>
--	--	---	---

		<p>которое они потратили, чтобы добраться до нас. Это наш способ помочь жителям Дубая извлечь максимум пользы из каждой минуты», — заявил представитель IKEA. Компания пока не сообщала о планах расширить акцию на другие страны и регионы.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Некоторые постоянные покупатели называют IKEA фабрикой инноваций. Согласны ли Вы с ними? Аргументируйте свой ответ. 2. Каких элементов не хватает данной акции, на Ваш взгляд, чтобы считаться инновацией? 3. Предположим, что Вы открыли мебельный магазин в Вашем городе в отдаленном районе. Какие инновационные технологии Вы бы использовали? Напишите не менее трех. <p>Задание 2. Эта теория мотивации известна сегодня многим. Знаменитая пирамида потребностей стала для своего времени просто сенсационным прорывом, однако ни сам автор теории. Ни его ближайшие ученики никогда не сводили свою теорию к примитивным формулировкам или геометрическим фигурам. Человек всегда являл собой сложное существо, понять которое полностью не поможет ни одна теория.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите автора данной теории мотивации. 2. К какой группе — содержательных или процессуальных теорий мотивации — она относится? 3. Объясните, почему эта теория была так популярна во второй половине XX века среди руководителей компаний и даже государств? 4. Согласны ли Вы с теми из критиков данной теории в том, что в XXI веке она безнадежно устарела? <p>Задание 1. Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. Благодаря усилиям своего недавно нанятого программиста MICROSOFT смогла предложить IBM теперь всем известную программу MS/DOS, которая используется во всех персональных компьютерах IBM и совместимых с ними. Впоследствии MICROSOFT стала буквально незаменимой в области компьютеров. Компания поставила математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах IBM и APPLE. Под руководством Гейтса</p>
	<p>5. Корректно использует процедуры целеполагания, декомпозиции и агрегирования, анализа и синтеза при решении практических задач управления и подготовке аналитических отчетов.</p>	<p>5. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процедуры целеполагания, декомпозиции и агрегирования ; - методы исследований, в том числе анализ и синтез; - формы самостоятельной работы, в том числе аналитических отчетов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректно использовать процедуры целеполагания, декомпозиции и

		<p>агрегирования ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользоваться методами исследований, в том числе анализ и синтез; - подготавливать аналитические отчеты. 	<p>MICROSOFT установила стандарты для программ, управляющих сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. И в данный момент работа над новой моделью операционной системы продолжается.</p> <p>Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделали MICROSOFT крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения США, а Гейтса миллиардером. Согласно журналу «THE WALL STREET JOURNAL», «эта стратегия основывается исключительно на силе и воле господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами MICROSOFT».</p> <p>Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании TANDY, говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров.</p> <p>Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что его осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Они ждут не дождутся, когда IBM решит, что она стала слишком уязвимой для Гейтса и прекратит свои отношения с ним.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает ли он властью? Какой тип власти Билл использует? 2. Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение работников в принятие решений? 3. Какой стиль руководства использует Билл Гейтс в соответствии с «матрицей Блейк и Моутон»? 4. Какие достоинства и недостатки Билла Гейтса как руководителя фирмы Вы можете назвать? Хотели бы Вы работать под началом руководителя подобного типа? <p>Задание 2. В 1991 г. у директора небольшой фирмы «С.» возникла идея розлива соков из концентратов. Взяв в кредит у Сбербанка в размере 50 тыс. долларов, он закупил концентрат у</p>
--	--	---	--

	<p>6. Логично, последовательно и убедительно излагает в отчете цели, задачи, теорию и методологию исследования, результаты и выводы.</p>	<p>6. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели, задачи, теорию и методологию исследования в менеджменте; - определения менеджмента; - современные тенденции в развитии менеджмента <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - логично, последовательно и убедительно излагать цели, задачи, теорию и методологию исследования в менеджменте; - грамотно использовать определения менеджмента; - обосновывать современные тенденции в развитии менеджмента 	<p>немецкой фирмы Doler, упаковку – у Tetra Pak. Оборудование арендовали на одном из московских молочных комбинатов и начали производить соки под названием «2-7». После этого запустили простаивавшие мощности по розливу молока, и оно уже в 1996 г. обогнало соковое направление. На него сейчас приходится чуть меньше 2/3 продаж компании. Однако вскоре разгорелся скандал между директором и главными акционерами «С.». Конфликт удалось урегулировать после тяжелых длительных переговоров между компанией и правительством Москвы (25% акций были у правительства).</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите сильные и слабые стороны компании «С.». 2. Какие рекомендации Вы могли бы дать руководству компании «С.». <p>Задание 1. Когда Дмитрий погрузился в работу каждого из своих подчиненных, чтобы определить источники их проблем, он обнаружил, что Анна, которая была одним из лучших техников и к тому же имела самый большой стаж, допустила ошибки в лабораторном отчете, сделанном накануне. Он вызвал ее для беседы, надеясь не только сбить с нее спесь, но и устроить на ее примере показательный урок для других техников.</p> <p>Начав разговор с Анной, он, не теряя времени, перешел сразу к сути: «Я просматривал вашу вчерашнюю работу, Вы допустили некоторые ошибки». Анна была застигнута врасплох, смутилась и почувствовала недоверие, ведь она считала себя одним из лучших работников отдела. Затем Дмитрий обвинил ее в упрощении предписанного курса и в том, что она вообще безответственна и неаккуратна.</p> <p>Услышав ее возражения, он противопоставил им результаты, представленные в отчете, и заявил ей: «Вам следует лучше стараться! Я не допущу, чтоб подобная работа выходила от нас. Смотрите, чтобы такого больше не было, слышите?» После того, как Анна неохотно извинилась, так и не понимая, откуда могли взяться такие ошибки, Дмитрий просто сказал: «Хорошо. Теперь возвращайтесь к работе. Помните о репутации нашего отдела!»</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Если бы Ваш начальник заговорил с Вами, как Дмитрий с Анной, какой была бы ваша ответная реакция?
--	--	---	--

		<p>2. Что бы Вы думали и чувствовали, выйдя из комнаты после этой важной встречи?</p> <p>3. Что Дмитрий передал Анне, не сказав этого открыто?</p> <p>4. Чего Дмитрий хотел добиться в этой встрече с Анной? Вы считаете, что его коммуникативные старания были успешны?</p> <p>5. Как бы Вы могли справиться с этой ситуацией, если бы начальником были Вы? Какие уроки коммуникации Вы держали бы в уме?</p> <p>Задание 2. Эта теория мотивации базируется на существовании у каждого человека двух групп факторов: гигиенических, которые удерживают человека на работе и факторах-мотиваторах, влияющих на эффективность работы. Первая группа включает условия труда, межличностные отношения между членами коллектива, политику компании по отношению к обществу и другие. Отсутствие или недостаток гигиенических факторов приводит к неудовлетворённости человека своей работой. Но, если они представлены в достаточном объёме, сами по себе они удовлетворения не вызывают и не способны мотивировать человека к нужным действиям. Вторая группа включает степень самостоятельности и ответственность, возможности для творчества, признание заслуг и ряд других. Их присутствие в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников к нужным действиям и повышению эффективности.</p>
--	--	--

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Определение менеджмента. Виды менеджмента.
2. Теория управленческих революций.
3. Основные функции менеджмента: характеристика планирования.
4. Основные функции менеджмента: характеристика организации.
5. Основные функции менеджмента: характеристика мотивации.
6. Основные функции менеджмента: характеристика контроля.
7. Управленческие идеи древневосточных цивилизаций.
8. Особенности управленческих идей Древней Греции. Идеи Сократа, Платона, Аристотеля и Ксенофонта.
9. Особенности управленческих идей Древнего Рима. Плиний Старший. Колумелла «О сельском хозяйстве».
10. Особенности управленческих идей в период Средневековья. Аврелий Августин. Фома Аквинский. Р. Бэкон. Л. Пачоли.

11. Особенности управленческих идей в период Средневековья.
«Капитулярий» Карла Великого.
12. Особенности управленческих идей Нового времени. А. Смит и его вклад в развитие управления.
13. Особенности управленческих идей Нового времени. Предтечи научного управления.
14. Р. Оуэн и его управленческие эксперименты.
15. Особенности развития отечественной управленческой мысли.
Управленческие идеи в России в XI-XVII вв. «Домострой»
16. Управленческие идеи и практика управления в России в XVIII-XIX вв.
17. Предпосылки появления менеджмента в конце XIX века.
18. Школа научного управления и ее значение в развитии менеджмента.
19. Ф.У.Тейлор и его вклад в развитие менеджмента.
20. Г.Л. Гантт и его вклад в развитие менеджмента.
21. Теоретическое наследие Ф. и Л. Гилбрет.
22. Г. Форд, его теоретические взгляды и практика управления.
23. Развитие теории управления в работах основных представителей классической (административной) школы менеджмента.
24. А. Файоль и его вклад в развитие менеджмента.
25. Характеристика принципов управления А. Файоля.
26. Вклад Г. Эмерсона в развитие идеологии управления.
27. Управленческие идеи М. Вебера.
28. Школа «человеческих отношений» и развитие теории менеджмента.
29. Теория и практика «человеческих отношений» в работах Э. Мэйо.
30. Управленческие идеи М.Паркер-Фоллетт.
31. Особенности теоретических взглядов представителей поведенческой школы менеджмента.
32. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, Д. МакКлеланда, Ф. Герцберга.
33. Процессуальные теории мотивации. Вклад Д. Макгрегора в развитие идей поведенческой школы менеджмента.
34. Развитие менеджмента в Советской России и СССР. Управленческие взгляды В.И. Ленина.
35. Советская школа управления – теоретические взгляды Н.К. Гастева.
36. Вклад А.А.Богданова в развитие управления.
37. Отечественная школа управления и стахановское движение.
38. Характеристика современной российской теории и практики управления.
39. Характеристика подходов в менеджменте.
40. Современное развитие менеджмента: теории лидерства.
41. Современное развитие менеджмента: социальное предпринимательство.

42. Современное развитие менеджмента: теория корпоративной социальной ответственности. П. Друкер и его «Задачи менеджмента в XXI веке».
43. Современное развитие менеджмента: геймификация.
44. Классификации методов управления и их значение.
45. Роль управления в развитии экономики, предпринимательства, общества.
46. Современное развитие менеджмента: управление изменениями.
47. Современное развитие менеджмента: управление инновациями.
48. Современное развитие менеджмента: управление знаниями.

Пример билета для зачета

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

**Уральский филиал Финуниверситета
кафедра «Экономика, финансы и управление»**

202_/202_ учебный год

Билет № 1

Дисциплина «Теория и история менеджмента»

Форма обучения: очная/очно-заочная

Семестр 2

Направление: 38.03.02 «Менеджмент»

Образовательная программа - Управление бизнесом

Профиль - Менеджмент организации

1. Теоретический вопрос: Определение менеджмента. Виды менеджмента (15 баллов).

2. Теоретический вопрос: А. Файоль и его вклад в развитие менеджмента (15 баллов).

3. Практико-ориентированное задание (30 баллов).

Вы только заняли пост начальника отдела, как к Вам приходит сотрудник, которого называют «одним из тех, на ком все держится» с просьбой подписать ему заявление на увольнение. Вы спрашиваете, что его не устраивает, и слышите в ответ: «Я работаю в этой организации уже пять лет. Я – ответственный работник, не могу оставить работу незавершенной, и все этим пользуются. С одной стороны, платят мне хорошие деньги, с другой стороны, я ухожу с работы позже всех, почти не вижу семью, мне некогда встретиться с друзьями. Меня даже вызывали из отпуска, когда был срыв сроков проекта. Я устал!» Как Вы можете замотивировать работника остаться и работать по-прежнему эффективно?

Подготовил: _____ (О.Н. Климова)

Утверждаю:
Заведующий кафедрой _____ (И.Ю. Кудрявцева) _____.202__ г.

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

Основная литература

1. Мардас, А. Н. Теория менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 307 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/472177>
2. Медведева, Т. А. Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 191 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/470193>
3. Титов, В. Н. Теория и история менеджмента : учебник и практикум для вузов / В. Н. Титов, Г. Н. Суханова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 487 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/469977>

Дополнительная литература

4. Мардас, А. Н. Основы менеджмента. Практический курс : учебное пособие для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 175 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/472176>
5. Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 210 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/471889>
6. Теория менеджмента : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Я. Афанасьев [и др.] ; ответственный редактор В. Я. Афанасьев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 665 с. — (Бакалавр. Академический курс). — URL: <https://urait.ru/bcode/425856>
7. Теория менеджмента : учебник для бакалавров / Л. С. Леонтьева [и др.] ; под редакцией Л. С. Леонтьевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 287 с. — (Бакалавр. Академический курс). — URL: <https://urait.ru/bcode/425850>
8. Климова, О.Н. История управленческой мысли/ О.Н. Климова. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2012. – 125 с.

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

1. Кодекс. Информационно-правовая система <http://www.kodeks.net/>
2. Консультант Плюс. Справочно-правовая система <http://www.consultant.ru/>
3. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>

4. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
5. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
6. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студенту рекомендуется изучить учебный план и программу дисциплины для того, чтобы своевременно понять и правильно оценить ее роль в учебном процессе. Обучающемуся необходимо осуществить выбор тактики и стратегии получения знаний в полном объеме по осваиваемой дисциплине.

Изучение дисциплины предполагает сочетание аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов. Аудиторные занятия проводятся в форме лекций и семинарских занятий.

Проведение лекционных занятий осуществляется в соответствии с тематическим планом, предусмотренным рабочей программой по дисциплине. Курс лекций сопровождается наглядной презентацией, включающей базовые понятия, практические примеры, схемы, графики, табличный материал.

Работа с лекционным материалом включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом.

Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления - речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника - документа, статьи, книги и т.п.).

При конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Следует прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установить логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

При работе над текстом лекции студенту необходимо обратить особое внимание на проблемные вопросы, поставленные преподавателем при чтении лекции, а также на его задания и рекомендации.

Интерактивные занятия позволяют преподавателю сконцентрировать внимание студентов на определенных темах дисциплины.

В ходе изучения дисциплины студент должен находиться в активном взаимодействии с преподавателем.

Для успешного освоения курса предлагается перечень основной и

дополнительной учебной литературы.

При подготовке к семинарским занятиям студентам следует:

- до очередного практического занятия по материалам лекции и рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей теме занятия;
- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе.

Семинарские занятия предполагают:

- обсуждение в интерактивной форме вопросов занятия (дискуссия, круглый стол и пр.);
- подготовку докладов, выступление и участие в групповом обсуждении студенческих презентаций, выполненных на определенную тему в рамках самостоятельной работы;
- решение практико-ориентированных, ситуационных, тестовых, исследовательских заданий на применение различных подходов и методов.

Для эффективного участия в работе семинарского занятия студентам рекомендуется пользоваться периодической литературой, электронными библиотечными системами, аналитическими информационными системами, а также информацией интернет-сайтов, приведенных в соответствующем разделе.

Методические указания для обучающихся по обсуждению ситуационных задач:

- преподаватель самостоятельно делит группы на несколько подгрупп;
- студентам дается время на изучение кейса;
- обсуждение вопросов кейса в группе и выработка альтернативных решений;
- каждая группа предлагает свои альтернативные решения обозначенных в кейсе проблем;
- обсуждение вариантов решений всеми студентами из предложенных и выработка единого решения с аргументацией;
- совместно с преподавателем, который выступает в роли модератора - подводятся итоги и отмечаются положительные и отрицательные стороны.

Методические рекомендации по подготовке к промежуточной аттестации (зачету)

Зачет занимают важное место в учебном процессе, поскольку позволяют определить степень достижения учебных целей по дисциплине, способствуют систематизации и обобщению знаний, формированию умений и навыков и их применению в практической деятельности. Зачет проводится в письменной форме и включают теоретический вопрос, практико-ориентированное задание. Изложение материалов по теоретическим вопросам должно быть самостоятельным, точным и логичным. Содержание ответа должно в полной мере отражать поставленный вопрос,

нецелесообразно загружать ответ текстом, который не имеет прямого отношения к заданному вопросу.

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

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security;
- 2) Astra Linux Common Edition, Windows;
- 3) LibreOffice, Microsoft Office.

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 1) СПС Консультант Плюс (соглашение от 17.01.2003 г. № 24 с последующей пролонгацией)
- 2) Информационно-образовательный портал Финуниверситета и др.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используется.

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

Филиал обеспечен учебными аудиториями для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенными оборудованием и техническими средствами обучения с Подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.

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

Филиал обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security;
- 2) Astra Linux Common Edition, Windows;
- 3) LibreOffice, Microsoft Office.