

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Финансовый университет)
Липецкий филиал

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»

УТВЕРЖДАЮ



Директор Липецкого филиала
Финансового университета

Нестерова Н.Н.

«27» мая 2025 г.

Смылова О.Ю.

ТЕОРИИ И КОНЦЕПЦИИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся
по для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.04.02. «Менеджмент» направленность программы «Управление
человеческими ресурсами организации», «Менеджмент в производстве и
цифровой экономике»
(заочная форма обучения)

Рекомендовано Ученым советом Липецкого филиала Финансового университета
Протокол № 29 от 27 мая 2025 года

Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»
протокол № 11 от 22 апреля 2025 года

Липецк 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1	Наименование дисциплины	3
2.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	3
4.	Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	4
5.	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	5
5.1.	Содержание дисциплины	5
5.2.	Учебно-тематический план	7
5.3.	Содержание практических и семинарских занятий	8
6.	Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
6.1.	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	8
6.2.	Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	9
7.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	23
8.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	33
9.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	34
10.	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	34
11.	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	40
12.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	41

1. Наименование дисциплины

«Теории и концепции современного менеджмента»

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (знания и умения), соотнесенные с компетенциями/индикаторами и достижениями компетенции
УК-4	Способность к организации межличностных отношений и межкультурного взаимодействия, учитывая разнообразие культур	1. Демонстрирует понимание разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Знать: основные теории и их развитие развития в организации межличностных отношений Уметь: применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений
		2. Выстраивает межличностные взаимодействия путем создания общепринятых норм культурного самовыражения.	Знать: утилитаристский, индивидуалистический и морально-правовой подходы этики менеджмента. Уметь: формировать единое ценностное пространство корпоративной культуры, согласовывая культурные, конфессиональные и этнические различия сотрудников,
		3. Использует методы построения конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной оценки партнеров по взаимодействию.	Знать: концепцию справедливости, систему ценностей, отношений, убеждений и манеры поведения, принятых в организационных культурах, теорию и классификацию конфликтов. Уметь: применять методы психологического воздействия на персонал с целью мотивации к выполнению поставленных задач.
УК-5	Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения	1. Организует работу в команде, ставит цели командной работы.	Знать: основные методы и модели принятия управленческих решений Уметь: формировать варианты управленческих решений, оценивать их и выбирать лучшие.
		2. Вырабатывает командную стратегию для достижения	Знать: правила и технологии эффективного командного взаимодействия при разработке и реализации управленческих

	поставленной цели, нести за них ответственность	поставленной цели на основе задач и методов их решения.	решений. Уметь: способствовать развитию полноценных партнерских отношений между членами рабочей группы;
		3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.	Знать: методы своевременной диагностики конфликтных ситуаций Уметь: демонстрировать социально ответственное поведение, активную жизненную позицию.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теории и концепции современного менеджмента» является дисциплиной модуля инвариативных для направления подготовки, отражающих специфику филиала, опирается на знания, полученные студентами при изучении основ менеджмента, маркетинга, теории принятия управленческих решений, а также полученные в ходе освоения учебных дисциплин подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент»: «Современный стратегический анализ», «Управленческая экономика», «Стратегический финансовый менеджмент».

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

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах) заочная форма обучения	1 модуль заочная форма
Общая трудоёмкость дисциплины	3 з.е./108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	16	16
<i>Лекции</i>	4	4
<i>Семинары, практические и занятия</i>	12	12
Самостоятельная работа	92*	92*
Вид текущего контроля	эссе	эссе
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

* - в том числе промежуточная аттестация (экзамен) – 2 часа

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. Эволюция теорий и концепций менеджмента

Менеджмент как наука и искусство управления; как вид деятельности и принятия управленческих решений в организациях; как аппарат управления организациями. Менеджмент и предпринимательство. Разновидности менеджмента. Принципы управленческой деятельности. Роль менеджеров в организации. Донаучный этап развития управленческой мысли. Школа научного управления. Административная школа менеджмента. Школы человеческих отношений и поведенческих наук. Школа науки управления (количественная). Процессный подход к управлению. Системный подход. Ситуационный подход. Развитие управленческих идей в России.

Тема 2. Менеджмент в современном обществе

Основные концепции современного общества. Европейские и неевропейские общества. Современное общество и его подсистемы. Особенности российского общества. Модели общественного устройства. Глобализация мировой экономики. Развитие финансового капитала. Типы экономик. Несовершенство системы мирового капитализма. Менеджмент в экономической подсистеме общества. Конкурентные преимущества стран. Конкурентные силы и формирование стратегии. От конкурентных преимуществ к корпоративной стратегии. Роль информации в достижении конкурентных преимуществ. Сложность и адаптация систем управления.

Тема 3. Национально-исторические особенности менеджмента

Национальные различия и менеджмент.

Франция. Развитие банковского и финансового менеджмента. Политика протекционизма, ресурсный потенциал колоний. Франция и мировые стандарты демократии и справедливости, государственной системы управления, военного искусства, сельского хозяйства, виноградарства, изысканной кухни и науки управления.

Германия. Концепция ордолиберализма. Доктрина Социального рыночного хозяйства. «Экономическое чудо Германии».

Швеция. Концепция шведской социальной модели, профсоюзное движение, Социал-демократическая рабочая партия (СДРПШ). Две основные идеи концепции: полная занятость, стабильность цен. Концепция «Швеция - Дом народов».

США. Научный подход в управлении. Свобода предпринимательства и приоритет частной собственности. Государство гарантирует соблюдение прав бизнеса и человека.

Япония. Особенности модели японского менеджмента: Умение японцев учиться с рождения до смерти. Категория «конкурентоспособность»: поддержание повышающихся жизненных стандартов и сохранение лидирующих позиций в мировой экономике. «Кружки качества».

Тема 4. Концепции и школы стратегического менеджмента

Школы стратегического планирования. Школа дизайна. Школа планирования. Школа позиционирования. Школа предпринимательства. Когнитивная школа. Школа обучения. Школа власти. Школа культуры. Школа внешней среды. Школа конфигурации. Финская школа «Управление по результатам». Альтернативные подходы к построению стратегии. Анализ трех «К». Три ценностных критерия. Анализ отрасли по модели пяти сил Майкла Портера. Сеть ценностей. Матрица оценки возможностей. Матрица рисков. Стратегические группы. Матрица SPACE. Матрица конкурентного преимущества. Типология конкурентных стратегий Ф. Котлера. Эволюционная модель жизненного цикла товара. Концепция «Стратегия голубого океана». Концепция динамических способностей. Концепция общих ценностей. Концепция «Стратегия гармонии поддерживающих и "подрывных" технологий». Концепция «конкуренция за будущее». Концепция "стратегия как революция".

Тема 5. Концепции менеджмента коммерческих организаций

Концепция кайдзен и ее характеристики: всеобщее участие работников в управлении качеством; введение регулярных внутренних проверок функционирования системы качества; непрерывное обучение кадров; широкое внедрение статистических методов контроля. Цикл Деминга. Концепция факторов стоимости. Структурирование бизнеса. Три звена операционной деятельности. Функциональные области менеджмента. Концепция преобразования организаций. Новое осмысление (рефрейминг). Реструктуризация. Оживление. Обновление. Концепция заинтересованных сторон. Концепция общих ценностей.

5.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваем ости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			Общая, в т.ч.	Лекции	Семинарски, практические занятия	Занятия в интерактивных формах		
1	Тема 1. Эволюция теорий и концепций менеджмента	21	3	1	2	2	18	Подготовка докладов и рефератов по определенной проблеме Решение Кейс-стадии
2	Тема 2. Менеджмент в современном обществе	20,5	2,5	0,5	2	2	18	Решение Кейс-стадии; подготовка к коллоквиуму; участие в НИР.
3	Тема 3. Национально-исторические особенности менеджмента	20,5	2,5	0,5	2	2	18	Подготовка докладов и рефератов по определенной проблеме Решение Кейс-стадии
4	Тема 4. Концепции стратегического менеджмента	21	3	1	2	2	18	Подготовка докладов и рефератов по определенной проблеме Решение Кейс-стадии
5	Тема 5. Концепции менеджмента коммерческих организаций	25	5	1	4	2	20	Решение Кейс-стадии; подготовка к коллоквиуму; участие в НИР
В целом по дисциплине		108	16	4	12	10	92	экзамен
Итого в %						50%		

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Формы проведения занятий
Эволюция теорий и концепций менеджмента	Менеджмент как наука и искусство управления; как вид деятельности и принятия управленческих решений в организациях; как аппарат управления организациями. Рекомендуемые источники: 1-6	Дискуссия, деловая игра
Менеджмент в современном обществе.	Основные концепции современного общества. Менеджмент в экономической подсистеме общества Рекомендуемые источники: 1-6.	Разбор ситуаций, дискуссия
Национально-исторические особенности менеджмента.	Национальные различия и менеджмент. Рекомендуемые источники: 1-6	Дискуссия, выступление с презентацией
Концепции и школы стратегического менеджмента.	Совместимость стратегий, структуры, стиля и корпоративной культуры компании Рекомендуемые источники: 1-6	Решение задач, выступление с презентацией, дискуссия
Концепции менеджмента коммерческих организаций	Стратегический менеджмент в коммерческих организациях Рекомендуемые источники: 1-6	Разбор ситуаций, выполнение заданий, дискуссия

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

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

Самостоятельная работа включает также подготовку к практическим и семинарским занятиям, выполнение заданий по решению типовых задач, рассматриваемых на практических занятиях.

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоения	Формы внеаудиторной самостоятельной
1. Эволюция теорий и концепций менеджмента	Донаучный этап развития управленческой мысли. Школа научного управления. Административная школа менеджмента. Школа	Изучение нормативного материала, литературы, в том числе для дискуссий,

	человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Школа науки управления (количественная). Развитие управленческих идей в России.	докладов, обсуждения практических ситуаций.
2. Менеджмент в современном обществе	Конкурентные преимущества стран. Конкурентные силы и формирование стратегии. От конкурентных преимуществ к корпоративной стратегии. Роль информации в достижении конкурентных преимуществ.	Изучение нормативного материала, экономической литературы, подготовка к семинарам, выполнение индивидуальных заданий (в т.ч. подготовка докладов).
3. Национально-исторические особенности менеджмента	Сравнительные характеристики развития менеджмента во Франции, Германии, Швеции, США и Японии.	Изучение экономической литературы, подготовка к семинарам, выполнение индивидуальных заданий (в т.ч. подготовка докладов).
4. Концепции стратегического менеджмента	Школы стратегического менеджмента: школа дизайна, планирования, позиционирования, предпринимательства, обучения, власти, культуры, внешней среды, конфигурации, когнитивная школа.	Изучение экономической литературы, подготовка к семинарам, выполнение индивидуальных заданий (в т.ч. подготовка докладов).
5. Концепции менеджмента коммерческих организаций	Концепция «кайдзен» и ее характеристики. Концепция «факторов стоимости». Концепция «преобразования организаций». Концепция «заинтересованных сторон». Концепция «общих ценностей».	Выполнение домашних контрольных расчетных заданий и индивидуальных работ к практическим занятиям.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Текущий контроль успеваемости осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения ими самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- дискуссионные формы: дискуссия, круглый стол – проводятся по результатам самостоятельной подготовки;
- решение аналитических заданий;
- написание эссе.

Примерные варианты аналитических заданий

Задание 1: используя приведенные переменные внешней среды, привести примеры реагирования на них системы управления с соответствующими описаниями (Заполнить пустые столбцы).

переменные внешней среды	Степень восприятия сигналов внешней среды на систему управления			
	Выжидательное управление	Превентивное (проактивное) управление	Кризисное управление	Реактивное управление
Параметры спроса	«+»			
	«-»			
Параметры факторов производства	«+»			
	«-»			
Параметры родственных отраслей	«+»			
	«-»			
Параметры конкурентной среды	«+»			
	«-»			
Деятельность гос. структур	«+»			
	«-»			
Случайные явления	«+»			
	«-»			

Задание: 2. Составьте тайм-менеджмент для следующих категорий людей (на выбор): студента, домохозяйки, депутата, пенсионера.

Задание 3. Определите коэффициент экономической эффективности аппарата управления, если известно, что по итогам года чистая прибыль предприятия составила 1200 тыс. руб., затраты на управление составили 2000 тыс. руб., а выручка от реализации продукции составила 45000 тыс. руб.

Задание 4. Рассчитайте показатель производительности труда в тыс. руб./чел. если известно, что по итогам отчетного года чистая прибыль предприятия составила 18000 тыс. руб., стоимость выпущенной продукции составила 143500 тыс. руб., а численность работников, занятых на предприятии, составила 120 чел.

Задание 5: Приведите практические примеры представления стратегий:

Стратегия как план	
Стратегия как позиция	
Стратегия как «ловкий приём»	
Стратегия как принцип поведения	
Стратегия как перспектива	

Задание 6: *Разбор ситуации:*

Компания «Медэкс» занималась разработкой и продажей в России и в некоторых странах СНГ компьютерных финансовых программ для медицинских учреждений. Компания была основана несколько лет назад Олегом Владимировичем Петренко, бывшим высокопоставленным чиновником всесоюзного в то время Министерства здравоохранения. В настоящее время в компании работали около 30 аналитиков и программистов.

Раз в месяц правление компании проводило обсуждение планов, проблем и возможностей, имеющихся у компании. Заседания собирал и проводил сам Петренко. В правление также входили: Феликс Толкачев — маркетинг; Екатерина Семина — операции; Алексей Хитин — развитие систем; Дмитрий Боровской — финансы и учет; Ахмет Багиров — системный анализ. Ниже приведена запись заседания правления, на котором одним из вопросов обсуждения были контракты по обслуживанию проданных ранее программ.

Петренко. Итак, последнее в повестке дня сегодняшнего заседания — это контракты по обслуживанию. Дмитрий, это твой вопрос.

Боровской. Да, я просмотрел контракты по обслуживанию программ, имеющиеся у нас с рядом наших клиентов, и мне кажется, что мы не получаем от них хорошего возврата на капитал. По моим подсчетам, лучше было бы продавать каждый год обновленную версию нашего пакета программ «Медэкс», чем предлагать контракты по их обслуживанию... или, это совершенно ясно, мы должны увеличить цену этих контрактов.

Петренко. Насколько ты предлагаешь поднять цену?

Боровской. Сегодня мы на отметке нулевой прибыли.

Петренко. Так что ты предлагаешь?

Боровской. Я думаю, мы должны увеличить годовую плату за обслуживание программ «Медэкс», по крайней мере, на 30%.

Толкачев, Если мы это сделаем, то мы можем потерять ряд клиентов... может, не тех, кто уже у нас есть, но некоторых потенциальных клиентов.

Петренко. Сколько пользователей программ имеет с нами контракты по обслуживанию?

Толкачев. Я не знаю.

Боровской. Мне кажется, около 80%.

Петренко. Какова стандартная цена, исчисляемая на процентной основе к пакету программ?

Толкачев. Это в некоторой степени зависит от цены на программу, но больше связано с тем, как часто она изменяется.

Хитин. Может быть, мы не должны делать так много изменений в программах. В прошлом году мы сделали такие изменения для программы «В», и тогда Центральный кардиологический центр изменил свое решение. Нам было бы лучше потратить время на переход к новой системе компании «Эппл».

Семина. Это не помогло, и от нас ушел Станислав Фридман. Он знал наши программы «вдоль и поперек».

Петренко. Да! Станислав был уникальный специалист и работник. Почему бы нам не попытаться лучше продавать контракты по обслуживанию программ «Медэкс»? Разве компании «Медсистем» и «ТМС» не проводят такие же изменения, которые делаем мы, и не осуществляют это так же часто? Давайте сообщим нашим клиентам, что наши программы являются самыми совершенными на рынке.

Толкачев. В одной из упомянутых компаний сменился финансовый директор.

Петренко. Ахмет, мы еще ничего не слышали от тебя. Может, у тебя есть какие-нибудь идеи в отношении того, как снизить стоимость контрактов по обслуживанию?

Багиров. Мне особо нечего сказать — это же проблема маркетинга. Мне так кажется... как продавать контракты?

Семина. Я думаю, нам надо иметь больше данных и информации. Может быть, нам следует отложить этот вопрос до тех пор, пока мы лучше изучим потребности наших клиентов и тому подобное.

Боровской. Что конкретно мы должны знать?

Петренко. Нам необходимо знать предполагаемые по плану изменения на следующий год и во сколько это обойдется с точки зрения их осуществления.

Семина. Извините меня, мне надо уйти. Я должна встретиться с Георгиевским в 11:00.

Боровской. Почему бы нам просто не поднять цену на 20% для новых клиентов и посмотреть, что произойдет? Увеличила же «ТМС» свою цену на 35% в год.

Петренко. Что ты думаешь, Феликс?

Толкачев. Да, мы можем попытаться это сделать. Однако мы можем потерять некоторых потенциальных клиентов.

Петренко. Хорошо, давайте попробуем это сделать.

Вопросы:

1. Как формулировалась (в каких заявлениях) проблема, требующая решения в ходе заседания? Как эти заявления соотносятся друг с другом (т.е.

как одно из них является средством разрешения другого)? Является ли решаемая на заседании проблема структурированной? Обоснуйте свою позицию.

2. Каким различным интересам служили эти заявления (т.е. вовлекали людей в дискуссию, способствовали уходу от обвинений и т.п.)? В каких целях эти заявления были сделаны в данной ситуации? Какая модель принятия решения при этом использовалась? Приведите ваши аргументы.

3. Какие роли выполнял Петренко как менеджер в ходе принятия решения на заседании? Какие методы принятия решения он использовал?

4. В каких условиях принималось решение в данной ситуации? Почему вы так считаете?

5. Есть ли какие-либо этические аспекты в принятии данного решения? Какие? Объясните.

6. Какое решение приняли бы вы в данной ситуации? Дайте подробное разъяснение по этому поводу.

Примерные вопросы промежуточного тестирования

1. Глобализация как фактор развития менеджмента характеризуется:

- a) появлением и развитием массового машинного производства
- b) возникновением международных рынков
- c) снижением объемов иностранного инвестирования в экономику страны
- d) значительным увеличением темпов роста прямых иностранных инвестиций

2. К основным положениям административной школы управления, сформулированным в виде правил, можно отнести:

- a) изучение поведения человека в организации
- b) централизацию организации
- c) применение экономико-математических моделей в управлении
- d) корпоративный дух в организации

3. К основным положениям школы научного управления можно отнести:

- a) нормирование труда
- b) научный подход к подбору и обучению персонала
- c) усиление разработки социальных аспектов трудовых ресурсов
- d) единство распорядительства

4. К основным положениям школы человеческих отношений в менеджменте можно отнести:

- a) использование групповой самоорганизации
- b) участие работников в управлении
- c) беспристрастность

d) применение экономико-математических моделей в управлении

5. Основателем бюрократической доктрины в теории менеджмента был:

- a) Ф. Тейлор
- b) А. Файоль
- c) А. Смит
- d) М. Вебер

6. Развитие менеджмента связывают с использованием автоматизированных систем управления (АСУ), которые представляют собой:

- a) программное обеспечение для технических средств
- b) комплекс организационно-технического оборудования
- c) совокупность экономико-математических методов, технических средств и организационных компонентов
- d) совокупность экономико-математических методов

7. Свои исследования в рамках развития количественной школы управления вели такие исследователи как:

- a) У. Эшби
- b) А. Фойоль
- c) Н. Винер
- d) Д. Мак-Грегор

8. Свои исследования в рамках развития моделей человеческих отношений вели такие исследователи как:

- a) Ф. Тейлор
- b) А. Маслоу
- c) Д. Мак-Грегор
- d) Н. Винер

9. Согласно теории управления, административной школе управления соответствуют такие принципы управления как:

- a) разделение труда
- b) гибкость управления
- c) централизация
- d) снижение рисков

10. Составным элементом предложенной Ф. Тейлором научной системы знаний о законах рациональной организации труда является:

- a) изучение мотиваторов трудовой деятельности
- b) корпоративный дух
- c) дифференцированная оплата труда

d) хронометраж

11. Установите соответствие между преобладающим типом управленческих решений и стилем менеджмента страны, где он используется в управленческой практике

1. Менеджмент в Японии.

2. Менеджмент в России.

3. Менеджмент в США.

- a) единоличный
- b) единолично-консультативный или компромисс
- c) сугубо единоличный, реже единолично-консультативный
- d) консенсус или компромисс

12. Установите соответствие между традиционной структурой подготовки управленческих решений и стилем менеджмента страны, где она используется в управленческой практике.

1. Менеджмент в Японии.

2. Менеджмент в США.

3. Менеджмент в России.

- a) короткая фаза подготовки, длинная фаза исполнения
- b) длинная фаза подготовки, короткая фаза исполнения
- c) отказ от фазы подготовки в пользу удлинения фазы исполнения
- d) очень короткая фаза подготовки, очень длинная фаза исполнения

13. Учение об общих законах управления в природе, обществе, живых организмах и машинах получило название:

- a) менеджмент
- b) семантика
- c) этика
- d) кибернетика

14. Эмерджентность как свойство современных управленческих систем означает:

- a) качество, свойство системы, которое не присуще ее элементам в отдельности, а возникает благодаря объединению этих элементов в единую целостную систему
- b) свойство системы как особой формы с целями и ценностями разработавших ее авторов
- c) наличие у системы окружения, не являющегося частью системы, но оказывающего на нее влияния
- d) возможность отличать свойство системы от других

15. К общим закономерностям управления можно отнести...

- a) приоритетность организационно-распорядительных (административных) методов управления

- b) преимущественную эффективность сознательного планомерного управления
- c) соотносительность субъекта и объекта управления
- d) применение экономико-математических методов управления

16. Менеджмент как управление в условиях рыночной экономики означает...

- a) независимость организации от факторов внешней среды
- b) использование линейно-функциональных структур управления
- c) постоянное стремление к повышению эффективности деятельности
- d) ориентацию организации на спрос и потребности рынка

17. Менеджмент рассматривается в управленческой литературе как...

- a) производственная деятельность организации
- b) самостоятельный вид профессиональной деятельности
- c) рациональное использование ресурсов для достижения целей
- d) деятельность, имеющая целью продвижение продукции на новый рынок

18. Содержание менеджмента рассматривается как:

- a) теория и практика управления техническими системами
- b) методология сбора и обработки информации
- c) коллектив менеджеров, организованный в виде структуры управления
- d) часть науки об управлении в сложных организационно-экономических системах

19. К принципам управления, сформулированным Тейлором, относится положение:

- a) «необходимо поощрять определенную инициативу работников»
- b) «каждого человека, независимо от его квалификации, можно поставить работать»
- c) «планирование, подготовку производства должны осуществлять инженеры, а собственно производить продукцию - рабочие»
- d) «чем больше рабочий работает, тем больше эффективность производства»

20. К универсальным принципам управления, сформулированным А.Файолем, относится:

- a) делегирование полномочий
- b) личная культура руководителя
- c) подчинение личных интересов интересам организации
- d) децентрализация

21. Знаменитые «хотторнские эксперименты» проводил:

- a) Р. Оуэн
- b) Э. Мэйо
- c) М. П. Фоллет

d) А. Маслоу

22. Менеджмент как наука в своем развитии прошел несколько этапов (школ, подходов). Укажите неверное утверждение:

- a) основная идея школы науки управления заключается в рассмотрении управления как логического процесса, который может быть выражен математически
- b) административная школа менеджмента рассматривала управление как процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций
- c) школа человеческих отношений делала упор на необходимость раскрытия и развития индивидуальных возможностей и способностей каждого работника в отдельности
- d) современная управленческая парадигма включает базовые принципы менеджмента, определяющие ситуационность, системность, социальную направленность управления организацией как открытой системой

23. Одна из наиболее популярных теорий в рамках системного подхода к управлению:

- a) концепция рациональной бюрократии
- b) теория очередей
- c) теория игр
- d) концепция «7-S»

24. Ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера:

- a) отражает связь между стилем лидера и уровнем готовности подчиненных
- b) определяет степень ориентации лидера на задания и взаимоотношения
- c) помогает лидеру определить, какое количество подчиненных необходимо привлечь к решению проблемы
- d) предполагает, что лидер должен усиливать мотивацию подчиненных

25. К формам проявления административных (организационно-распорядительных) методов менеджмента относятся ...

- a) опрос
- b) приказ
- c) беседа
- d) предложение
- e) консультация

26. К экономическим методам управления на макроуровне относятся:

- a) внутрифирменный прогноз
- b) прогнозы социально-экономического развития отрасли
- c) коммерческий расчет
- d) национальные государственные программы

27. К экономическим методам управления на уровне организации относятся ...

- a) внутрифирменный расчет
- b) социальное проектирование
- c) оперативно-календарное нормирование
- d) формирование плана финансовых результатов предприятия

28. В поведенческой теории лидерства К. Левина выделяются стили управления ...

- a) харизматический
- b) либеральный
- c) авторитарный
- d) демократический
- e) ситуационный

Примерные темы эссе:

1. История зарождения профессионального менеджмента.
2. Особенности менеджмента в цивилизациях Востока.
3. Организация управления в Древней Месопотамии (Египте, Китае, Индии, Греции, Риме и др. странах).
4. Управленческие идеи в трудах Н. Макиавелли.
5. Промышленная революция и ее воздействие на практику управления.
6. Менеджмент как фактор производства.
7. Заслуга Ф. Тейлора в развитии менеджмента как науки.
8. Вклад Ф. и Л. Гилберт в развитие менеджмента.
9. Вклад Г. Гантта в развитие менеджмента.
10. Философия менеджмента Г. Эмерсона.
11. Основные положения фордизма.
12. Вклад Ч. Бэббиджа в развитие теории и практики управления и управленческого труда.
13. А. Файоль и его роль в создании теории современного менеджмента.
14. Принципы менеджмента Л. Урвика.
15. Управленческие идеи в трудах М. Вебера.
16. Развитие математики и школа количественных исследований.
17. Хотторнские исследования и становление школы человеческих отношений.
18. Философия управления в работах М.П. Фоллет.
19. Сравнительный анализ развития теории менеджмента в работах В. Врума, Д. МакГрегора, А. Маслоу, Г. Минцберга.
20. Исследования Г. Хофстеда и проблема межкультурного взаимодействия в менеджменте.
21. Деятельность А.К. Гастева по рациональной организации и культуре труда.
22. Идеи экономических методов управления в работах С.Г. Струмилина, В.С. Немчинова, Л.В. Канторовича.
23. Концепция социального рыночного хозяйства Л. Эрхарда.

24. Философия японского менеджмента.
25. Сравнительный анализ американского и западноевропейского менеджмента.
26. Сравнительный анализ американского и японского менеджмента.
27. Концепция антикризисного управления организацией.
28. Инновационные стратегии компаний: тенденции и перспективы.
29. Влияние миссии и целей компании на выбор стратегии внедрения новой технологии.
30. Стратегический менеджмент в российских условиях.
31. Стратегическое управление: от старых форм к новым реалиям.
32. Глобализация и стратегический менеджмент.
33. Динамическое моделирование стратегий развития компании.
34. Компьютерное моделирование в стратегическом менеджменте.
35. Причины и последствия неверных стратегий.
36. Моделирование организационных стратегий.
37. Стратегический синергизм.
38. Кластеры и стратегические преимущества фирм.
39. Секреты стратегий глобальных компаний.
40. Стратегии на локальных рынках.
41. Стратегии как источник возникновения новых видов бизнеса.
42. Влияние государственной инновационной политики на стратегии фирм.
43. Парадоксы формирования и реализации стратегий.
44. Стратегии Internet-экономики.
45. Стратегии диверсифицированных компаний в российских условиях.
46. Эффективность менеджмента в концепции VBM.

Критерии оценивания содержания эссе

При оценивании работы учитывается следующее:

- работа должна быть авторской, то есть не должна частично или полностью использовать работы других авторов;
- понимание участником проблемы, содержащейся в выбранном им афоризме;
- соответствие эссе выбранной теме;
- личностный характер восприятия проблемы и ее осмысление (эссе должно содержать личное мнение автора по проблеме);
- аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт;
- внутреннее смысловое единство, согласованность ключевых тезисов и утверждений, непротиворечивость личностных суждений;
- эссе должно быть изложено простым, общедоступным языком с соблюдением языковых норм;
- объем эссе не более 3 печатной страницы.

Критерии оценок.

10 баллов – блестящая работа, которая отвечает всем предъявляемым требованиям, а также отличается научной новизной и является вкладом в развитие правовой науки.

9 баллов – эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием большого количества нормативных правовых актов на основе рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в Программе соответствующей учебной дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы.

8 баллов – те же требования, что и для оценки «9 баллов». Студентами не использована литература, помимо той, которая предложена в Программе учебной дисциплины.

7 баллов – тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые обоснованные выводы; использована необходимая для раскрытия вопроса основная и дополнительная литература и нормативные правовые акты. Грамотное оформление.

6 баллов – в целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованы; имеется анализ необходимых правовых норм, со ссылками на необходимые нормативные правовые акты; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция. Грамотное оформление.

5 баллов – тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и анализа правовых норм, хотя ссылки на нормативные правовые акты встречаются. Имеются недостатки по оформлению.

Примерный перечень вопросов к текущей аттестации

1. Почему современная теория и практика менеджмента приобретает особое значение в настоящее время?
2. Что обуславливает необходимость изучения и знания практики менеджмента?
3. По сути аналогом какого термина является термин "менеджмент"?
4. Что предполагает менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности?
5. Труд менеджера – это?
6. Что понимается в определении менеджмента под хозяйственной деятельностью фирмы?
7. Когда и где получила развитие концепция научного управления?
8. Кто является основоположником концепции научного управления?

9. Сколько существуют научных подходов к управлению?
10. Какая концепция получила также название "классической теории управления"?
11. Согласно концепции одного из представителей классической теории управления А. Файоля, "управлять - это значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, согласовывать, контролировать". К какому году относится это высказывание ученого?
12. Что понимают под органом управления?
13. Крупная фирма обычно имеет в своем аппарате три уровня, каждый из которых в названии на английском языке содержит слово "менеджмент". Назовите их.
14. Сколько этапов можно выделить в историю современного российского менеджмента?
15. В чем заключалась цель деятельности менеджеров-антрепренеров?
16. По оценкам экспертов в российском менеджменте присутствуют в основном два стиля. Назовите их.
17. Какими признаками обладает русский стиль менеджмента?
18. Русский стиль менеджмента имеет некоторые несостоявшиеся признаки каких
19. стилей?
20. Что понимается под интеграцией?
21. Кто одним из первых высказался за необходимость применения в управлении фирмами интеграционных подходов?
22. Что означает вертикальная интеграция?
23. Что означает интеграция как кадровая проблема?
24. Что выступает в качестве основных механизмов (инструментов) интеграции в деятельности предприятия?
25. Что следует понимать под внешней средой предприятия?
26. Чем характеризуется экономическая среда?
27. На сколько типов разделяются все контактные аудитории?
28. Сколько видов имеет текущий контроль?
29. Сколько основных функций включает классификация функций управления по А.Файолю?
30. Какая функция занимает особое место среди основных функций управления по А.Файолю?
31. Планирование — это?
32. Сколько видов рассматривает типология организационных структур?
33. Сколько структур выделяются в числе традиционных?
34. Сколько выделяют преимуществ матричных структур?
35. Какое условие не выполняется при ритуальном управлении?
36. Проблема в процессах управления — это?
37. По какому признаку управленческие решения делятся на экономические, социальные, организационные и научные?

38. Что не относится к организационным средствам воздействия (механизмам управления)?
39. Что не относится к экономическим средствам воздействия (механизмам управления)?
40. Чему должен соответствовать механизм управления?
41. Что относится к факторам выбора методов менеджмента?
42. Исторически в какой период времени диверсификация получила наиболее осязаемое развитие?
43. Что предполагают экономические методы управления?
44. В каком веке стали заниматься теорией человеческого капитала?
45. В общем смысле власть — это?
46. Власть руководителя может принимать разнообразные формы. Сколько основных форм она имеет по классификации Френча и Рейвена?
47. Что относится к рассудочным способам влияния на подчиненных?
48. В каком году Р. Стогдилл обобщил все ранее выявленные лидерские качества и пришел к выводу, что лидера в основном характеризуют пять качеств?
49. К какой концепции лидерского поведения относятся стили лидерства Р. Лайкерта?
50. Кем предложена ситуационная модель эффективности лидерства определяющая, что производительность группы зависит от взаимодействия стиля лидерства и степени благоприятности ситуации?
51. В рамках какой модели в зависимости от степени зрелости последователей выделяются четыре основных лидерских стиля: указывающий, убеждающий, участвующий и делегирующий?
52. По определению Марвина Шоу, группа — это?
53. Сколько основных типов формальных групп существует в организации?
54. Как в организации создаются формальные группы?
55. Кто на втором этапе проведения хоторнских экспериментов присоединился к группе исследователей?
56. Какое название получил четвертый эксперимент в рамках хоторнских экспериментов?
57. Сколько существует основных типов конфликта?
58. Сколько известно основных межличностных стилей разрешения конфликтов?
59. Неформальная организация - это?
60. Назовите три характеристики неформальных организаций.
61. Одна из самых больших и распространенных трудностей, мешающая эффективному управлению группами и неформальными организациями — это?
62. Структура системы контроля состоит из двух компонентов: горизонтальной и вертикальной. Назовите их.

63. Что является основным видом контроля итоговых результатов производственно-хозяйственной деятельности?
64. К какому случаю управленческий контроль достигает успеха?
65. Можно ли рассматривать управление как информационный процесс?
66. Информационный процесс — это?
67. Назовите академика, который определяет информационное взаимодействие, как взаимодействие объектов, приводящее к изменению знаний хотя бы одного из них.
68. Как называется наука о знаках и знаковых системах в природе и обществе?
69. Синтаксический анализ — это?
70. В каком году была опубликована «Математическая теория связи» К. Шеннона?
71. Социальная коммуникация может быть описана на трех уровнях, каких именно?
72. Назовите удельный вес творческих операций у руководителей.
73. В каком году было принято руководство Фраскати «Предлагаемая стандартная практика для обследований, исследований и экспериментальных разработок»?
74. В каком году принято руководство Осло «Методика сбора данных о технологических инновациях»?
76. По какому классификационному признаку инновационные процессы подразделяют на радикальные, комбинаторные и совершенствующие?

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

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и владений содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине».

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса по результатам выполнения следующих видов учебной работы обучающегося:

- ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним;
- активное вовлечение в интерактивный процесс обучения и воспитания;
- ответы на вопросы на лекциях и семинарах;
- реферированный обзор основной и дополнительной литературы по теме;
- аналитический разбор научных публикаций по проблеме;
- блиц-опрос по теме;
- аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа;

– выступление с докладом, использованием возможности презентации основных теоретических и практических личных достижений по заданной теме задания.

Посредством изучения дисциплины «Теории и концепции современного менеджмента» формируется две компетенции, выводится средний балл, который является оценкой уровня освоения дисциплины в экзаменационной сессии.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета, выставяемого студенту при условии сформированности у него по каждой (УК-4, УК-5) компетенции как минимум порогового уровня. Шкала оценивания:

- пороговый уровень 3 (удовлетворительно) – 50-69 баллов.
- продвинутый уровень 4 (хорошо) – 70-85 баллов.
- высокий уровень 5 (отлично) – 86-100 баллов.

Агрегированное количество баллов определяется по формуле:

$$K = \Sigma (\Sigma UK-4 + \Sigma UK-5) / 2$$

Методика оценки уровня сформированности компетенций

УК-4- Способность к организации межличностных отношений и межкультурного взаимодействия, учитывая разнообразие культур		
Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (знания и умения), соотнесенные с компетенциями/индикаторами и достижения компетенции	Количество баллов
1. Демонстрирует понимание разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Знать: основные теории и их развитие развития в организации межличностных отношений	15
	Уметь: применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений	20
2. Выстраивает межличностные взаимодействия путем создания общепринятых норм культурного самовыражения.	Знать: утилитаристский, индивидуалистический и морально-правовой подходы этики менеджмента.	15
	Уметь: формировать единое ценностное пространство корпоративной культуры, согласовывая культурные, конфессиональные и этнические различия сотрудников	20
3. Использует методы построения конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной	Знать: концепцию справедливости, систему ценностей, отношений, убеждений и манеры поведения, принятых в организационных культурах, теорию и классификацию конфликтов.	15
	Уметь: применять методы психологического воздействия на персонал	15

оценки партнеров по взаимодействию.	с целью мотивации к выполнению поставленных задач.	
УК-5 - Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность		
Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (знания и умения), соотнесенные с компетенциями/индикаторами и достижения компетенции	Количество баллов
1.Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.	Знать: основные методы и модели принятия управленческих решений	15
	Уметь: формировать варианты управленческих решений, оценивать их и выбирать лучшие.	20
2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.	Знать: правила и технологии эффективного командного взаимодействия при разработке и реализации управленческих решений.	15
	Уметь: способствовать развитию полноценных партнерских отношений между членами рабочей группы	20
3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.	Знать: методы своевременной диагностики конфликтных ситуаций	15
	Уметь: демонстрировать социально ответственное поведение, активную жизненную позицию.	15

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Понятие менеджмента. Менеджмент и предпринимательство.
2. Разновидности менеджмента.
3. Принципы управленческой деятельности.
4. Роль менеджеров в организации.
5. Донаучный этап развития управленческой мысли.
6. Основные школы научного управления: школа научного управления, административная школа менеджмента, школа человеческих отношений, школа поведенческих наук, школа науки управления (количественная)
7. Основные подходы к управлению: процессный, системный и ситуационный
8. Развитие управленческих идей в России.
9. Основные концепции современного общества.
Сложность и адаптация систем управления
10. Менеджмент в экономической подсистеме общества.
11. Конкурентные преимущества стран. Конкурентные силы и формирование стратегии.

12. От конкурентных преимуществ к корпоративной стратегии.
13. Роль информации в достижении конкурентных преимуществ.
14. Национальные различия и менеджмент.
15. Особенности развития менеджмента во Франции.
16. Особенности развития менеджмента в Германии.
17. Особенности развития менеджмента в Швеции.
18. Особенности развития менеджмента в США.
19. Особенности развития менеджмента в Японии.
20. Школы стратегического менеджмента: школа дизайна, планирования, позиционирования, предпринимательства, обучения, власти, культуры, внешней среды, конфигурации, когнитивная школа.
21. Финская школа «Управление по результатам»
22. Альтернативные подходы к построению стратегии.
23. Концепция кайдзен и ее характеристики.
24. Концепция факторов стоимости.
25. Концепция преобразования организаций.
26. Концепция заинтересованных сторон.
27. Концепция общих ценностей.
28. Концепция «Стратегия голубого океана»,
29. Концепция динамических способностей,
30. Концепция общих ценностей
31. Концепция «Стратегия гармонии поддерживающих и "подрывных" технологий»;
32. Концепция «Конкуренция за будущее»,
33. Концепция «Стратегия как революция».

Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий

УК-4- СПОСОБНОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ, УЧИТЫВАЯ РАЗНООБРАЗИЕ КУЛЬТУР	
1. Демонстрирует понимание разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.	
Знать: основные теории и их развитие развития в организации межличностных отношений	<p><i>Задание: выберите правильный ответ:</i></p> <p>1. Возникновение раннего менеджмента связано с:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) началом ведения племенами людей оседлого образа жизни; b) проведением управленческих экспериментов в Хоторне; c) разработкой Ф.Тейлором концепций научного управления; d) переходом от мануфактур к машинному производству. <p>2. В теории управления эволюцию концепций менеджмента представляют такие управленческие школы как:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) комплексного и маркетингового управления b) научного управления и административная (классическая) c) социально-этического управления d) человеческих отношений и поведенческих наук

	<p>3. Психологические феномены оказывают на принятие решений:</p> <p>a) только положительное влияние</p> <p>b) только отрицательное влияние</p> <p>c) нейтральное</p> <p>d) или положительное или отрицательное</p> <p>e) и положительное и отрицательное одновременно</p>
<p>Уметь: применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений</p>	<p><i>Задание: решить кейс</i></p> <p>Вы главный менеджер известной фирмы и из всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам. Как поступите Вы? Почему?</p>
<p>2. Выстраивает межличностные взаимодействия путем создания общепринятых норм культурного самовыражения.</p>	
<p>Знать: утилитаристский, индивидуалистический и морально-правовой подходы этики менеджмента.</p>	<p><i>Задание: выберите правильный ответ</i></p> <p>1. К особенностям американского стиля управления организацией можно отнести:</p> <p>a) преобладание использования групповых форм контроля</p> <p>b) отказ от использования формального описания полномочий исполнителям в пользу неформального регулирования</p> <p>c) личную ответственность каждого руководителя за выполнение директивно установленных показателей</p> <p>d) четко определенную ответственность каждого работника</p> <p>2. К особенностям российской модели менеджмента относится:</p> <p>a) всеобщее участие в конечных результатах</p> <p>b) ограниченная роль трудового коллектива в управлении</p> <p>c) ориентация на производство</p> <p>d) гарантия занятости и создание обстановки доверительности</p> <p>3. Укажите признак авторитарного стиля принятия решений:</p> <p>a) индивидуальные консультации</p> <p>b) ознакомление всех подчиненных с характером проблемы</p> <p>c) самостоятельное принятие решений с использованием полученной консультации</p>
<p>Уметь: формировать единое ценностное пространство корпоративной культуры, согласовывая культурные, конфессиональные и этнические раз-</p>	<p><i>Задание: решить кейс</i></p> <p>В 2003 году Рой Дисней, племянник Уолта Диснея, занимавший пост заместителя председателя компании Walt Disney, подал в отставку и призвал председателя Майкла Эйснера последовать его примеру. Рой Дисней работал в компании своего дяди с 1967 года, а в 1984 году возглавил отдел мультфильмов. Он подверг политику председателя резкой критике. По мнению племянника</p>

личия сотрудников	<p>основателя брэнда, компания Walt Disney за время правления Майкла Эйснера растеряла творческий заряд, наследие прошлых лет и отошла от намеченных изначально целей - «Не создавать фильмы, чтобы просто зарабатывать деньги, а зарабатывать деньги, чтобы создавать фильмы» - как завещал Уолт Дисней. Рой вменял в вину руководителю компании насаждение хищнической, бездуховной корпоративной культуры, в результате чего культивируемые на протяжении многих лет любовь и доверие публики к продукции марки Дисней была отдана в жертву сиюминутной наживе. Стэнли Голд, помощник директора и единомышленник Роя Диснея, также заявил о своем уходе в отставку. Дисней всегда являлись носителями «корпоративного имени» компании, и символом сложившейся при Уолте Диснее особой корпоративной культуры. С уходом последнего из них компания обезличивается, теряет душу, меняется корпоративная культура, ценности компании и даже само восприятие понятия волшебства Диснея, его магии. Все это не может не отразиться на продукции, выпускаемой компанией. Предложите решение возникшей проблемы.</p>
3. Использует методы построения конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной оценки партнеров по взаимодействию.	
Знать: концепцию справедливости, систему ценностей, отношений, убеждений и манеры поведения, принятых в организационных культурах, теорию и классификацию конфликтов.	<p><i>Задание:</i> установите соответствие между наименованием роли менеджера в организации и её характеристикой:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль лидера. 2. Роль связующего звена 3. Роль приемника информации <p>a) постоянно собирает разнообразные сведения специализировано для своей работы характера, поступающие как из внешней среды, так и изнутри организации</p> <p>b) передает информацию для внешних контактов организации по проблемам данной отрасли относительно планов и политики действий, а также результатов работы организации</p> <p>c) обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации</p> <p>d) отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы</p>
Уметь: применять методы психологического воздействия на персонал с целью мотивации к выполнению поставленных задач.	<p><i>Задание: решить кейс</i></p> <p>Вы главный менеджер на крупной фирме по производству известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще одну фабрику в одной из стран, и от вас зависит решений – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблемы безработицы; с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не задумывались о том, что курение вызывает рак. недавно к вам</p>

	попал отчет об исследовании, в котором приводились ужасающие данные о вреде курения. Какое решение вы примите? Подпишите ли вы контракт или нет? Почему?
УК-5 - СПОСОБНОСТЬ РУКОВОДИТЬ РАБОТОЙ КОМАНДЫ, ПРИНИМАТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕДИ, НЕСТИ ЗА НИХ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	
1.Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.	
Знать: основные методы и модели принятия управленческих решений	<p><i>Задание 1:</i></p> <p>1. Установите соответствие между наименованием типа поведения менеджера и его характерными чертами</p> <p><i>1. Менеджер-патерналист</i> <i>2. Менеджер-дипломат</i> <i>3. Менеджер-инноватор</i></p> <p>а) играет роль «главы семьи», по-отечески относится к работникам б) делает все возможное, чтобы смягчить недовольство работников в условиях кризисных ситуаций, пытается «протолкнуть» невостребованную продукцию организации с) активно занимается внедрением инноваций в деятельность организации, считая их более эффективными, чем простую корректировку деятельности d) посвящает большую часть времени углублению деловых связей, заключению сделок, разрешению споров, улаживанию отношений с властями</p>
Уметь: формировать варианты управленческих решений, оценивать их и выбирать лучшие.	<p><i>Задание 1:</i> Проанализируйте ситуацию. Фрагмент постановления:</p> <p>«Учитывая многочисленные просьбы трудовых коллективов и граждан г. Москвы и Московской области, Правительства Москвы и Московской области постановляю:</p> <p>1. Администрациям районов, руководителям сельскохозяйственных предприятий пролонгировать заключенные в 2019 г. договоры с предприятиями, организациями, учреждениями и гражданами г. Москвы и Московской области на использование земельных участков под огороды.</p> <p>2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Премьера Правительства Москвы и министра Администрации Московской области по земельной реформе и землепользованию.</p> <p><i>Премьер Правительства Москвы,</i> <i>Глава Администрации Московской области</i></p> <p><i>Вопросы:</i> Является ли представленный фрагмент постановления решением? Какие составляющие профессионального решения в нем имеются, а какие следует дополнить? К какой системе (технической, биологической или социальной) относится данное постановление?</p>

	<p><i>Задание 2: решите задачу:</i></p> <p>Группе из трех равноправных компаньонов необходимо общее решение, выбрав его из четырех возможных вариантов а1, а2, а3, а4. каждое лицо группы по-разному оценивает возможные решения. Эта оценка приведена в таблице на основе придания решениям различных рангов. Чем ниже ранг, тем предпочтение больше.</p> <p style="text-align: right;">Таблица</p> <table><tr><th colspan="5">Ранжировка альтернатив</th></tr><tr><th rowspan="2">ЛПР</th><th colspan="4">Ранги</th></tr><tr><th>1-й</th><th>2-й</th><th>3-й</th><th>4-й</th></tr><tr><td>1-е</td><td>A1</td><td>A3</td><td>A4</td><td>A2</td></tr><tr><td>2-е</td><td>A4</td><td>A1</td><td>A3</td><td>A2</td></tr><tr><td>3-е</td><td>A3</td><td>A4</td><td>A2</td><td>A1</td></tr></table> <p>Необходимо найти оптимальное групповое решение.</p>	Ранжировка альтернатив					ЛПР	Ранги				1-й	2-й	3-й	4-й	1-е	A1	A3	A4	A2	2-е	A4	A1	A3	A2	3-е	A3	A4	A2	A1
Ранжировка альтернатив																														
ЛПР	Ранги																													
	1-й	2-й	3-й	4-й																										
1-е	A1	A3	A4	A2																										
2-е	A4	A1	A3	A2																										
3-е	A3	A4	A2	A1																										
2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.																														
<p>Знать: правила и технологии эффективного командного взаимодействия при разработке и реализации управленческих решений.</p>	<p><i>Задание: решить кейс: Ошибка в планировании</i></p> <p>Ольга Петровна решила создать свой бизнес. У неё была цель и мечта, к которой она давно стремилась. Она выяснила, что около одного из учебных колледжей совершенно отсутствуют какие-либо кафе или столовые. Взяв кредит в банке, она решила открыть небольшую закусочную неподалёку от колледжа, так как была уверена, что дело пойдёт хорошо. Так и случилось.</p> <p>Полгода закусочная Ольги Петровны пользовалась огромным спросом, и у неё всегда были клиенты. Но затем Ольга Петровна, как умный предприниматель, поняла, что бизнес нужно расширять. Начать она решила с изменения меню, перед ней стал выбор изменить меню, включая туда полноценные обеды, стоимостью от 300 рублей, или фирменные закуски стоимостью не более 50 рублей. Она понимала, что нужно расширяться, и поскольку у всех хороших закусочных уже были полноценные обеды, она и решила включить именно их.</p> <p>Тогда Ольга Петровна 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 и пропадали. Ещё через два месяца Ольга Петровна была вынуждена закрыть свою закусочную.</p> <p>Вопросы для работы с кейсом: 1. Как вы оцениваете подход Ольги Петровны к предварительному изучению рынка? 2. Как можно сформулировать миссию предприятия Ольги Петровны? 3. Соответствовали ли запланированные изменения миссии организации? 4. Какой фактор внешней среды плохо проанализировала Ольга Петровна? 5. Как бы вы посоветовали действовать Ольге Петровне? Почему?</p>																													
<p>Уметь: способствовать развитию полноценных партнерских отношений между</p>	<p><i>Задание:</i> Группа из трех равноправных компаньонов оценивает три альтернативных решения по трехбалльной системе: лучшее решение – 3 балла, среднее – 2, худшее – 1 (табл.)</p> <p style="text-align: right;">Таблица</p>																													

членами рабочей группы	Индивидуальные предпочтения альтернатив			
	Варианты решения	Оценки в баллах		
		1-е лицо	2-е лицо	3-е лицо
	1-е	2	3	1
	2-е	1	1	3
	3-е	3	2	2
Необходимо найти такое групповое решение, при котором отклонение между предпочтением группы и индивидуальными решениями будет наименьшим.				
3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.				
Знать: методы своевременной диагностики конфликтных ситуаций	Задание: решить кейс: Нестандартное решение1			
	На складах одной из крупных компьютерных фирм скопилось значительное количество не проданных персональных компьютеров, что снижало рентабельность производства. Руководство фирмы поставило задачу ускорить реализацию персональных компьютеров. Аналитической группой было сгенерировано несколько альтернативных вариантов решения этой проблемы, среди которых было отобрано два основных. Первый вариант решения проблемы предусматривал значительное снижение отпускной цены. Второй предложенный вариант решения предполагал обновление упаковки и значительное повышение продажной цены. По каждому варианту были разработаны сценарии развития ситуации после того, как товар окажется на рынке сбыта. В первом случае сценарий предполагал некоторое увеличение продаж, которое не могло существенно отразиться на рентабельности производства фирмы. При разработке второго сценария основная ставка была сделана на так называемое нерациональное поведение потребителя. Согласно исследованиям почти в 80 % случаев при покупке компьютеров потребители руководствуются нерациональными мотивами.			
	Руководством фирмы был принят сопряжённый с риском второй вариант решения проблемы. Оставшиеся на складе компьютеры были достаточно быстро проданы.			
	Вопросы для работы с кейсом:			
	1. Какой метод принятия решений использовался в данном случае?			
	2. Решение какого типа было принято руководством организации (интуитивное, основанное на суждениях, рациональное)? 3. Действительно ли фирма шла на риск, выбирая второй вариант решения проблемы?			
4. Как вы думаете, всегда ли, когда необходимо сбыть залежалую продукцию, надо действовать именно таким образом?				

¹ Розанова Н.М. Ситуационный анализ в экономике: учебное пособие, Экономика, 2011. 590 с.

Уметь: демонстрировать социально ответственное поведение, активную жизненную позицию.	<i>Задание:</i> В результате анализа вариантов предприятие решило освоить выпуск нового изделия — товара народного потребления. Сформирован проект, который включает следующие разделы: <ul style="list-style-type: none">– разработку технической документации;– составление технической спецификации;– разработку технологии производства;– расчет норм расхода сырья на единицу каждого вида изделия;– составление калькуляции на изделие;– определение возможной прибыли от реализации проекта;– формирование производственной программы;– обеспечение производства сырьем, материалами и т.д. Распределите ответственность между подразделениями предприятия и назначьте ответственных руководителей и исполнителей, используя таблицу.			
	Виды работы	Подразделение-исполнитель	Ответственный-исполнитель	Ответственный руководитель

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания сформированности компетенций

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов:

1. Приказ от 23.03.2017 № 0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины утверждены Приказом Финансового университета от 10.04.2014 №0611/о «Об утверждении Положений о реферате, эссе, контрольной работе, домашнем творческом задании студента по дисциплине (модулю)» и представлены на портале.

Целевая установка по формированию обучаемым компетенциям

Компетенции, формируемые у обучаемых	Содержание методики
<p>УК-4- способность к организации межличностных отношений и межкультурного взаимодействия, учитывая разнообразие культур</p>	<p>Формами текущего контроля знаний обучающихся являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обсуждение вынесенных в планы семинарских занятий дискуссионных вопросов и докладов по темам дисциплины; - решение кейсов (практических ситуаций) и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы и интерпретировать полученные результаты, вносить рекомендации и принимать грамотные и корректные решения;

	<p>- обсуждение докладов (минирефератов), положений и требований законодательных, правовых и нормативных актов в контексте формирования маркетинговых исследований финансовой сферы экономики.</p> <p>Теоретическую интерпретацию и аргументацию в ходе решения кейсовых заданий следует обязательно сопровождать пояснениями, обобщениями, выводами и рекомендациями.</p> <p>Типовой алгоритм работы студентов по теме дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить теоретический материал по проблемам темы. 2. Самостоятельно подготовить ответы на вопросы, содержащие которых является логика выступлений. 3. Разработать сценарий выступления и презентацию (текст и видеоряд) с использованием аргументации и визуализации, гиперссылок и интерактивности со студенческой аудиторией. 4. Опробовать (продемонстрировать ее студенческой аудитории) и защитить (ответить на вопросы преподавателя и студентов) презентацию, по разработанному сценарию. <p>При выполнении исследовательского проекта важно ориентироваться на теорию и практику, рассмотренные на лекции.</p>
УК-5 - способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность	

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий тем по определенным проблемам развития организации;
- решение задач, тестов, разбор деловых ситуаций, сюжетов и кейс – стадии и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные организационные решения;
- выполнение контрольных заданий и обсуждение результатов;
- участи в дискуссии по проблемным темам дисциплины;
- обсуждение законодательных, правовых и нормативных актов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

№	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре (текущий контроль)	40
2.	Работа в семестре (текущий контроль)	60
ИТОГО:		100

Оценка по 100 – бальной шкале проводится в соответствии с нормативными документами вуза.

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучаю-

щихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» и приказы филиалов по данному вопросу.

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

Основная литература:

1. Смыслова, О.Ю. Теории и концепции современного менеджмента: учебное пособие для магистратуры / О.Ю. Смыслова; Липецкий филиал Финуниверситета.- Воронеж: ООО «Издательство Ритм», 2018.- 214

Дополнительная литература:

2. Современный менеджмент: Учебник / М.М. Максимцов; Под ред. М.М. Максимцова, В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 299 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/469777>

Журналы:

3. Эффективное антикризисное управление.
4. Бизнес-информатика
5. Российский журнал менеджмента.
6. Финансовый менеджмент

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

Полнотекстовые базы данных:

9. <http://www.book.ru> - Электронно-библиотечная система BOOK.ru
10. <http://rucont.ru> - Электронно-библиотечная система РУКОНТ
11. <http://znanium.com> - ЭБС издательства «ИНФРА-М»
12. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека Издательского дома Гребенников
13. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека online
14. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций
15. <http://elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа, являясь обязательной частью учебной деятельности, направлена на повышение активности студентов по всем направлениям профессиональной подготовки.

Самостоятельная работа выполняет ряд важных функций: способствует усвоению знаний, формированию умений, навыков и компетенций; расширя-

ет кругозор и усиливает потребность в самообразовании, развивает познавательные и творческие способности личности.

Самостоятельная работа студентов осуществляется во внеаудиторное время и способствует выработке навыков планирования и организации рабочего времени.

Основные формы внеаудиторной самостоятельной работы студентов - изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку; подготовка к лекциям и выполнение домашних заданий к семинарским занятиям; подбор и изучение специальной литературы; выполнение докладов и презентаций; решение тестов, задач; выполнение индивидуальных заданий, написание научных статей; подготовка к экзамену.

Данные виды самостоятельной работы вовлекают студентов в учебный процесс, способствуют развитию критического мышления и умению работать в группе.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы студента разграничены по темам дисциплины, их объем определен часами, отведенными рабочей программой; задания приведены в параграфе 3.1. «Формы внеаудиторной самостоятельной работы».

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения эссе.

Обучение по дисциплине «Теории и концепции современного менеджмента» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы. Практические занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

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

При реализации дисциплины «Теории и концепции современного менеджмента» используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- круглый стол (научная дискуссия);
- метод проектов;
- работа в малых группах.

«Круглый стол» организуется следующим образом:

- 1) преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;
- 2) вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;
- 3) в ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности;
- 4) выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, учащиеся высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

«Научная дискуссия», как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

- *Методика «вопрос – ответ»* – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

- *Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

- *Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.

- *Свободно плавающая дискуссия* – когда группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, когда участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

В основе «круглого стола» в форме **«дебатов»** организуемое как свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному аспирантами тематическому тезису, эта форма «круглого стола» посвящена получению однозначного ответа на поставленный вопрос – «да» или «нет». Причем одна группа – утверждающие – является сторонниками положительного ответа, а другая группа – отрицающие – сторонниками отрицательного. Внутри каждой из групп могут образовываться 2 подгруппы, одна подгруппа – подбирает аргументы, а вторая – разрабатывает контраргументы. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Процедура дебатов не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников.

Разбор ситуации – это изложение гипотетической ситуации, которое используется для анализа и обсуждения. Этот метод стимулирует дискуссии и обсуждения в группах, совместные поиски новых путей работы. Метод используется для обсуждения различных проблем, с которыми в типовой ситуации сталкиваются практически все гражданские служащие, и развивает навыки коллективной работы над разрешением и преодолением трудностей.

Этапы процесса: описание конкретной ситуации, детальное ознакомление с ситуацией; формулирование проблемы, которую надо разрешить и вопросов для обсуждения, подготовка к обсуждению и поиск путей решения проблемы; изложение подготовленных предложений или вариантов ответов на вопросы; обсуждение предложенных вариантов

решений; обобщение результатов занятий и подведение итогов.

Кейс-метод – это способ рассмотреть реальную экономическую (управленческую) ситуацию. Предполагает анализ информации в изучаемом объекте, постановку проблемы, поиск решений, составление (отбор) предлагаемых путей решения проблемы, формирование цели в виде программы (действий). Данный метод привязывает дискуссию к реальным фактам, с которыми участникам игры в той или иной мере доведется иметь дело на практике. Деловая игра позволяет аспирантам осмыслить механизм и средство решения актуальных проблем, попробовать себя в роли менеджера, руководителя, ответственного за принятие решений. Кейс- метод не ограничивается лишь совместным обсуждением проблемы в учебной аудитории, предполагает реализацию следующих шагов:

- индивидуальную подготовку участников к обсуждению конкретной ситуации (сбор информации) по обсуждаемой проблеме;
- предварительное неформальное обсуждение кейс-ситуации в активной группе однокурсников;
- кейс-обсуждение под руководством преподавателя.

Пример деловой игры «Моделирование экономики и менеджмента»

В случае сквозной деловой игры динамика интереса обуславливается динамикой смены традиционных и игровых форм проведения занятий. Примером такой сквозной деловой игры является компьютерная игра МЭМ (моделирование экономики и менеджмент). МЭМ предоставляет студентам уникальную возможность управлять собственной компанией в условиях конкурентного окружения, т.е, смоделирован мир реального бизнеса. МЭМ позволяет учащимся применять знания в ситуации реальной деловой конкуренции.

МЭМ иллюстрирует также возможность развития успешной стратегии через взаимосвязь принимаемых решений. Ученик должен досконально понимать и тщательно планировать каждый элемент стратегии своей компании: цену, величину производства, затраты на маркетинг, научные исследования, совершенствование продукции и капиталовложения. Важнейшим моментом является то, что решение по каждому параметру принимается в русле общей стратегии. Деловая игра МЭМ предполагает практическое использование знаний по различным темам, например, «Начало бизнеса», «Финансирование предпринимательства» и др.

Деловая игра МЭМ позволяет формировать следующие социально-коммуникативные способности:

- способность сотрудничества и взаимодействия;
- умение организовать работу малой группы и работать в ней;
- способность эффективно разрешать (возможные) конфликты;
- умение пользоваться различными средствами коммуникации;
- умение выступать публично.

МЭМ предполагает выполнение и игровых ролей «директор фирмы, компании», «секретарь», «зав. отделом маркетинга», «начальник производства» и т.д. Следующими в списке офисных работников идет самая многочисленная прослойка — менеджеры. Сначала необходимо определить, кто они такие. Не секрет, что эта должность в современном деловом пространстве имеет очень расплывчатые формы. Об этом свидетельствует и современный сленг — люди часто называют их «манагерами», а известный анекдот гласит, что уборщица — это менеджер по дезинфекции, гигиене и очистке. Мы же примем более узкое определение, учитывая, что все-таки наиболее многочисленная часть этих сотрудников — менеджеры по работе с мелкими и крупными клиентами. Для эффективной работы менеджеру необходимо иметь под рукой полную контактную и рабочую информацию по клиентам и фирмам, с которыми налажено сотрудничество.

Ход игры:

Объявить учащимся, что с сегодняшнего дня уроки пойдут в форме деловой игры.

Задание формулируется следующим образом:

- Открывается фирма N.
- Имеются вакантные места на должность менеджеров фирмы.
- Объявляется конкурс. Для этого в специальном помещении офиса фирмы (классе), где есть всё (компьютеры, мультимедийные устройства, выход в Интернет), чтобы показать все свои деловые качества, проводятся квалификационные испытания, имитирующие деятельность менеджера, которые длятся несколько дней.
- Директором фирмы (учителем) разработан план, с которым должен справиться каждый сотрудник или весь коллектив в целом.

Примерный план на неделю:

1 день.

1. Спланировать своё рабочее время на семь дней. Для этого организовать каждому личную информационную систему (органайзер). Занести необходимые сведения в календарь, сделать заметки и сформулировать задачи (MS Outlook).

2. Создать визитную карточку (MS Publisher, MS Word), как специалиста фирмы, с указанием возможной должности, e-mail (предварительно узнав у учителя почтовый адрес в классе или создав ящик); распечатать карточки и обменяться с будущими коллегами в конце рабочего дня. Сохранять все создаваемые документы в личной папке сотрудника на его ПК.

3. С помощью цифрового фотоаппарата сфотографировать рабочие моменты, коллег фирмы и использовать фотографии при создании рекламы, сайта и т.д.

4. Внести в конце рабочего дня коррективы в планирование.

2 день.

1. Ознакомиться с планом на день, используя календарь и заметки (MS Outlook).

2. Создать резюме (MS Publisher, MS Word). Сохранить в папке и распечатать.

3. Внести в конце рабочего дня коррективы в планирование.

3 день.

1. Сделать памятку (MS Publisher, MS Word) для начинающего менеджера, используя сайт Уральского политехнического колледжа (г. Екатеринбург) www.urpc.ru Распечатать памятку и поместить на стенд в офисе фирмы (аудитории).

2. Используя услуги Интернет, послать SMS-сообщение директору фирмы (преподавателю) о выполненном задании.

4 день.

1. Ознакомиться с планом на день, используя календарь и заметки (MS Outlook).

2. В контакты (MS Outlook) занести сведения о новых коллегах, используя визитки коллег, резюме и (или) чат в классе.

3. По почте (MS Outlook, Outlook Express) послать резюме директору фирмы.

4. Оформить и распечатать альманах – календарь на новый год.

5 день.

1. Ознакомиться с планом на день, используя календарь и заметки (MS Outlook).

2. Используя материалы портала Сотовик, рассмотреть рынок сотовых телефонов, оформить и распечатать рекомендацию для сотрудников фирмы о сотовом телефоне (MS Publisher, MS Word). Вывесить на стенд фирмы.

6 день.

1. Ознакомиться с планом на день, используя календарь и заметки (MS Outlook).

2. Создать рекламу фирмы (MS Publisher, MS Word, MS Power Point) в форме буклетов, проспектов, слайд-фильмов. Провести презентацию созданных работ.

3. Оформить поздравление-гороскоп каждому сотруднику. Необходимую информацию найти в Интернет.

7 день.

1. Ознакомиться с планом на день, используя календарь и заметки (MS Outlook).

2. В качестве подарка к приближающемуся празднику «заказать» каждому сотруднику фирмы косметическую продукцию (например, Oriflame), ознакомившись с сайтом этой фирмы.

3. Создать сайт фирмы N (используя фотографии и материалы всех сделанных ранее работ) и представить на конкурс-презентацию сайтов, который нагляднее провести, используя мультимедийный проектор.

Подведение итогов.

После завершения игры проводится ее детальный разбор. Определяются и оцениваются решения, принятые в ходе игры. На разборе

дается итоговая оценка результатам проведенной игры, оценивается степень выполнения поставленной целей и задач. Сопоставляются результаты параллельно работающих команд. Выделяются и анализируются имевшиеся в игре ошибки, недостатки и упущения в действиях играющих.

Методические рекомендации по выполнению эссе

При выборе темы эссе студент должен проконсультироваться с преподавателем для определения цели, задач, объекта и предмета работы. Выполнение работы требует от студента:

- наличия теоретических знаний в области теорий и концепций современного менеджмента;
- умения подбирать, систематизировать и компилировать материал;
- определения собственной позиции студента по заявленной проблеме;
- владения применяемыми в сфере профессиональной деятельности компьютерными средствами и программами.

Работа может носить чисто теоретический характер, и, таким образом, отражать профессионально-образовательный опыт студента, а также может быть выполнена на примере конкретной организации и проекта, т.е. содержать практико-ориентированный материал, учитывающий практические знания и навыки, полученные в процессе его профессиональной деятельности.

Предложенная тематика исключает возможность написания работы при использовании только одного (двух) литературных источников. Более того, каждая из предложенных тем не может быть раскрыта путем простого компилирования подобранных материалов, поскольку предполагает определение собственной позиции автора по заявленной проблеме и отражает его индивидуальный подход к ее решению.

Стиль изложения материала может отклоняться от научного. Структурно работа должна состоять из основной части и выводов. Объем работы должен составлять не более 4-5 страниц машинописного текста, оформление - соответствовать предъявляемым требованиям к выполнению научных работ.

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

1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

- 1) Продукты компании Microsoft, включая ОС Windows 7, Windows 10, Office 365, Office 2010 (лицензионный договор № 1011637 от 24.07.2018)
- 2) Антивирусная защита ESET NOD32 (лицензия № EAV-0225792802 от 15.06.2018)
- 3) Программный комплекс поиска текстовых заимствований в открытых источниках сети интернет «Антиплагиат-интернет», включая лицензию

на модуль обеспечения поиска текстовых заимствований по коллекции нормативно-правовой документации LEXPRO (лицензионный договор №453 от 15.12.2017)

4) Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» (интернет-версия), включая лицензию на модуль обеспечения поиска текстовых заимствований по коллекции научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU (лицензионный договор №454 от 15.12.2017)

5) Модуль обеспечения поиска текстовых заимствований по коллекции диссертаций и авторефератов Российской государственной библиотеки (РГБ) и лицензия на Веб-сервисы системы «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионный договор №455 от 15.12.2017)

2. Современные профессиональные базы данных

1) База данных Research Papers in Economics (самая большая в мире коллекция электронных научных публикаций по экономике включает библиографические описания публикаций, статей, книг и других информационных ресурсов) - <https://edirc.repec.org/data/derasru.html>

2) Единый архив экономических и социологических данных http://sophist.hse.ru/data_access.shtml

3. Информационные справочные системы:

1) Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор об оказании информационных услуг №01/2017/ТАВ от 03.04.2017)

2) Справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор об информационной поддержке №52/15 от 17.11.2015)

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

1. Учебная мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

2. Лаборатория «Теория и практика современного управления», оснащенная лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности, а также проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля знаний и промежуточной аттестации.

3. Читальный зал библиотеки.

4. Специальные помещения для самостоятельной работы студентов.