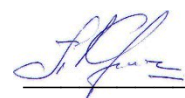


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления

 П.Е. Кричинский
«28» июня 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МЕНЕДЖМЕНТ

Уровень основной профессиональной образовательной программы

бакалавриат

Направление подготовки **39.03.01 Социология**

Направленность (профиль) подготовки **Социология**

Форма обучения **очная**

Сроки освоения ОПОП **нормативный - 4 года**

Факультет **социологии и управления**

Кафедра **управления персоналом**

Рязань, 2017

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Менеджмент» являются развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.01. Социология;

формирование управленческого видения окружающей действительности; интереса к изучению управленческих проблем; понимания процессов управления, особенностей труда современного менеджера; изучение ключевых тенденций и направлений и проблем современного менеджмента.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Дисциплина «Менеджмент» относится к вариативной части Блока 1.

2.2. Для изучения данной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Экономическая теория
- Конфликтология

2.3. Перечень последующих дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной:

- Социология управления
- Социология предпринимательства
- Основы прогнозирования и моделирования
- Социология организаций

2.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть (навыками)
1	2	3	4	5	6
1	ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	<ul style="list-style-type: none"> представления о сущности и технологиях профессиональной деятельности в области управления; современные социальные и экономические условия функционирования организаций и актуальные подходы к процессу управления в организации; историю становления менеджмента и менеджеров в России и за рубежом, теоретико-методологические основы современного менеджмента и социально-значимые проблемы в менеджменте в условиях современной социально-экономической жизни 	<ul style="list-style-type: none"> определять закономерности, принципы и методы управления социально-экономическими системами (организациями). оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности с опорой на современные подходы к менеджменту 	<ul style="list-style-type: none"> навыками анализа управленческих проблем, применения основных достижений классического и современного менеджмента в практике управления организацией профессиональными навыками практической работы менеджера в современных условиях ведения бизнеса;
2	ПК-7	способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой	<ul style="list-style-type: none"> базовые теоретические знания научных и научно-прикладных исследований; источники информации при принятии управленческих решений, направленных на повышение эффективности управления компанией эволюцию концепций, подходов, направлений, тенденций, методов и 	<ul style="list-style-type: none"> анализировать различными методами и интерпретировать информацию для формирования собственной управленческой позиции в процессе принятия решений оценивать профессиональные вопросы по менеджменту организации с позиции управленца применять современные методы 	<ul style="list-style-type: none"> навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации, концептуального обоснования собственной позиции по ключевым теоретическим и прикладным аспектам

		деятельности	технологий менеджмента, их влияние при решении профессиональных задач менеджера в организации	для эффективного управления кадрами, финансовыми, материальными и информационными ресурсами предприятия (организации);	там управленческой деятельности <ul style="list-style-type: none"> • способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
--	--	--------------	---	--	--

2.5. Карта компетенций дисциплины

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ МЕНЕДЖМЕНТ					
Цель дисциплины		развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.01. Социология; формирование управленческого видения окружающей действительности; интереса к изучению управленческих проблем; понимания процессов управления, особенностей труда современного менеджера; изучение ключевых тенденций и направлений и проблем современного менеджмента.			
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Общекультурные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • представления о сущности и технологиях профессиональной деятельности в области управления; • современные социальные и экономические условия функционирования организаций и актуальные подходы к процессу управления в организации; • историю становления менеджмента и менеджеров в России и за рубежом, теоретико-методологические основы современного менеджмента и социально-значимые проблемы в менеджменте в условиях современной социально-экономической жизни <p>Уметь:</p>	Лекции, самостоятельная работа, практические занятия	Тест, собеседование, разбор практических ситуаций («case study», кейс), зачет	<p>ПОРОГОВЫЙ Владеть профессиональными навыками управления различными сферами организации на основе современных подходов</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ Уметь оценивать и анализировать данные о различных процессах в организации; применять управленческий подход к исследованию и пониманию разнообразных явлений и</p>

		<ul style="list-style-type: none"> определять закономерности, принципы и методы управления социально-экономическими системами (организациями). оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности с опорой на современные подходы к менеджменту <p style="text-align: center;"><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> навыками анализа управленческих проблем, применения основных достижений классического и современного менеджмента в практике управления организацией профессиональными навыками практической работы менеджера в современных условиях ведения бизнеса; 			<p>процессов; анализировать организационные процессы через призму многообразия концепций, подходов и технологий; владеть различными технологиями управления и умением оперировать методами в зависимости от конкретной ситуации; приобретать знания в предметной области дисциплины; анализировать актуальные проблемы управления организацией; применять полученные знания для понимания сущности происходящих в организации явлений</p>
ПК-7	<p>способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности</p>	<p style="text-align: center;"><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> базовые теоретические знания научных и научно-прикладных исследований; источники информации при принятии управленческих решений, направленных на повышение эффективности управления компанией эволюцию концепций, подходов, направлений, тенденций, методов и технологий менеджмента, их влияние при решении профессиональных задач менеджера в организации <p style="text-align: center;"><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать различными методами и интерпретировать информацию для формирования собственной управленческой позиции в процессе принятия решений оценивать профессиональные вопросы по менеджменту организации с позиции управ- 	<p>Лекции, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p>Тест, собеседование, разбор практических ситуаций («case study», кейс), зачет</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ Показать теоретические основы профессиональных навыков аналитической деятельности</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ Продемонстрировать навыки к исследованию организационных процессов через призму многообразия концепций, подходов и технологий; анализировать актуальные проблемы управления организацией</p>

		<p>ленца</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять современные методы для эффективного управления кадровыми, финансовыми, материальными и информационными ресурсами предприятия (организации); <p style="text-align: center;"><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации, концептуального обоснования собственной позиции по ключевым теоретическим и прикладным аспектам управленческой деятельности • способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации 			
--	--	---	--	--	--

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр	
		№ 6	
		часов	
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	48	48	
В том числе:	-	-	
Лекции (Л)	16	16	
Практические занятия (ПЗ), семинары (С)	32	32	
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	
2. Самостоятельная работа студента (всего)	60	60	
В том числе	-	-	
<i>СРС в семестре:</i>	60	60	
Курсовая работа	КП	-	-
	КР	-	-
Другие виды СРС:	-	-	
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	16	16	
Конспектирование учебных материалов, первоисточников, видеозаписей и др.	6	6	
Выполнение индивидуальных домашних заданий	6	6	
Подготовка эссе	4	4	
Выполнение научно-исследовательской работы (с научными статьями в научной библиотеке)	8	8	
Подготовка реферата/презентации	8	8	
Групповая работа с кейсами	12	12	
<i>СРС в период сессии</i>	-	-	
Вид промежуточной аттестации	зачет (З),	3	3
	экзамен (Э)	-	-
ИТОГО: общая трудоемкость	часов	108	108
	зач. ед.	3	3

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
6	1	Организационно-экономические основы менеджмента	<p>Сущность и основные характеристики организации. Закономерности, принципы и методы управления социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Общие черты организаций. Факторы внутренней среды организации: структура, система управления, уровни разделения труда, коммуникации в организации, цели и задачи, технология, качество кадрового состава организации. Микроокружение - факторы внешней среды прямого воздействия. Макроокружение - факторы внешней среды косвенного воздействия. Выбор целей организации и основные характеристики целей. Миссия организации. Философия организации. Жизненный цикл организации по методике И. Адизеса. Виды товаров и жизненный цикл товара. Матрица Бостонской консалтинговой группы. (звезды, трудные дети и т.д.) Основные закономерности функционирования социально-экономических систем и принципы управления. Организационная структура управления: понятие, требования, факторы ее определяющие. Основные виды оргструктур: линейная, линейно-функциональная, линейно-штабная, функциональная, матричная, дивизиональная. Новые типы организаций. Цели, задачи, объект и предмет менеджмента. Субъект и объект управления. Сущность и состав инфраструктуры менеджмента. Планирование, организация, мотивация и контроль - ключевые функции управления. Система менеджмента и ее элементы. Основные подсистемы в системе менеджмента. Связи в системе менеджмента. Организационные, административные, экономические и социально-психологические методы управления.</p> <p>Эволюция науки об управлении: развитие менеджмента в России и за рубежом Возникновение школы научного управления. Общие принципы концепции Ф.У.Тейлора. Изучение методов физической работы Ф. и Л.Гилбрет. Фордизм как пример механистической модели организации. Теория Г.Ганта. Административная школа управления: Анри Файоль. Теория Л. Урвика. Учение М.Вебера об идеальной бюрократической организации управления. Менеджмент-бум или менеджерская революция в середине XX в. Хоторнские эксперименты Э.Мэйо: особенности проведения, основные выводы, значение. Концепция М.П. Фоллет. Концепция «Х» и «У» Д.Мак-Грегора. Концепции А. Маслоу и Ф. Герцберга. Эмпирическая школа теории организации и управления (П. Друкер, Р. Дэвис, Д. Миллер). Школа социальных систем (Д. Марч, Г. Саймон, А. Этциони). Новая школа. Внедрение в науку управления аппарата точных наук и компьютеров (Р. Люс, Д. Форстер, А. Голдберг). Организация как система. Системный подход к пониманию организации. (Л. Фон Бергаланфи, Ч. Барнард, Парсонс). Ситуационный подход в управлении. Концепция А. Чендлера: переход от семейного</p>

		<p>к менеджерскому капитализму. Кадровая работа в советский период. Отношение В.И. Ленина к НОТ (научная организация труда). Пропаганда НОТ. Российский менеджмент (Гастев, Богданов, Витке, Розмирович, Керженцев, Ерманский). Периодизация становления менеджмента в России.</p> <p>Сущность и содержание теории менеджмента Специфика управленческой деятельности. Соотношение понятий «управление» и «менеджмент». История становления и современное содержание понятий «менеджмент» и «менеджер». Задачи современного менеджера в организации. Требования, предъявляемые к менеджеру. Многообразие ролей и задач менеджера в организации (10 управленческих ролей Генри Минцберга). Особенности профессиональной подготовки менеджеров в России. Цели, задачи и функции инновационного менеджмента. Коммуникационный менеджмент как перспективное направление современных концепций менеджмента (цели, задачи, методы и т.д.). Особенности коммуникационных процессов в организации. Производственный менеджмент: цели, задачи, особенности организации, тенденции развития. Стратегический менеджмент как ключевое направление развития современного менеджмента (цели, задачи, основные понятия, значение). Менеджмент знаний как ключевой направление современных концепций управления. Концепция менеджмента качества, ее значение в современных условиях. Менеджмент проектов как одно из ключевых направлений современного менеджмента. Персональный менеджмент - цели, задачи, значение, составляющие элементы. Значение тайм-менеджмента. Типичные ошибки руководителей в управлении временем. Принципы эффективного использования времени. Имидж-менеджмент. Имидж-менеджмент организации (внешний). Основные направления имидж-менеджмента. Бренд-менеджмент - цели, задачи, значение. Ребрендинг. Стресс-менеджмент - цели, задачи, значение, составляющие элементы.</p> <p>Кросскультурный менеджмент. Интеграция и дифференциация в менеджменте. Международное управление компаниями. Транснациональные корпорации - ТНК (особенности, тенденции развития). Американская модель менеджмента. Японская модель менеджмента. Теория Z. Уильяма Оучи. Антитеория Джереми Салливана. Скандинавская модель менеджмента. Российская модель менеджмента. Интеграция и дифференциация в менеджменте. Формы и виды интеграции. Франчайзинг: причины соглашения, особенности и последствия. Преимущества и недостатки слияния (поглощения) организаций.</p>
6	2	<p>Технологии профессиональной деятельности менеджера в организации</p> <p>Управление человеческими ресурсами в организации: современные тенденции Источники привлечения работников в организацию. Методы деловой оценки персонала при приеме на работу. Стрессовое интервью. HeadHunting как современная тенденция рекрутинга. Резюме соискателя на вакантное место. Образец типового резюме. Понятие, виды и этапы трудовой адаптации. Наставничество как вариант адаптации молодых специалистов. Job Shadowing: новый формат развития персонала. Система и процедуры профессионального обучения в организации. Понятие карьеры. Управление карьерой. Работа с кадровым резервом. Типовые модели карьеры. Формирование команды. Основные</p>

		<p>характеристики команды. Понятие конфликта. Предмет, объект, участники. Функции конфликта. Признаки конфликта. Общие и частные причины конфликтов. Классификация конфликтов по различным признакам: сферам проявления; масштабам, длительности и напряжённости; субъектам конфликтного взаимодействия; предмету конфликта; источникам и причинам возникновения; коммуникативной направленности; социальным последствиям; формам и степени столкновения; способам и масштабам урегулирования. Стили поведения в конфликте. Последствия конфликтов: функциональные, дисфункциональные. Основные рекомендации по поведению в конфликтной ситуации. HR-брендинг: внешний и внутренний имидж организации как работодателя. Краудсорсинг. Crowd funding (Краудфандинг) - особенности технологии. Outsourcing (Аутсорсинг): понятие, виды, технология внедрения. Зарубежный и отечественный опыт. Технология и виды коучинга. Outplacement: отечественный и зарубежный опыт.</p> <p>Принятие решений, стратегические и тактические планы, регулирование и контроль в системе менеджмента. Управление социальной и экономической эффективностью менеджмента. Планирование как одна из базовых функций управления. Разновидности планирования. Виды планов. Понятие и содержание бизнес-плана. Прогнозирование: содержание, виды, этапы. SWOT-анализ. Понятие и принципы контроля в менеджменте. Объекты и виды управленческого контроля. Понятие и социально-экономическая сущность эффективности менеджмента. Критерии и методы оценки эффективности управления. Пути повышения эффективности управления. Факторы, влияющие на эффективность управления. Организационное управленческое решение: сущность, предмет, задачи, функции. Этапы принятия управленческого решения. Типы управленческих решений по различным классификациям. Рациональный и интуитивный подходы к выработке управленческого решения. Коллективные и индивидуальные решения. Факторы, влияющие на процесс принятия решений. Антикризисные меры компании. Управление организацией в период реорганизации. Риски проведения внутрифирменной реорганизации. Оппозиционные настроения в компании. Управление персоналом в период организационных перемен.</p> <p>Мотивация и оценка деятельности в менеджменте Мотивация труда как процесс побуждения к труду. Механизм мотивирования в менеджменте. Организационные, административные, экономические и социально-психологические методы управления. Содержательные теории мотивации: общая характеристика. Иерархия потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Мотивационная теория Д. Мак-Клелланда. Модель К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации: общая характеристика. Теория ожидания В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Модель Л.Портера - Э.Лоулера. Теория постановки целей Э. Локка. Теория подкрепления Б. Скиннера. Определение уровня оплаты труда. Формальные и неформальные методы. Основные методы оценки труда. Оценка труда персонала. Ассесмент-центр: достоинства и недостатки. Разработка и внедрение системы КРІ. Оценка методом «360 градусов». Цели, задачи, методы аттестации персонала. Факторы оценки. Использование результатов аттестации.</p>
--	--	--

		<p>Управление человеком и управление группой в системе менеджмента. Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие. Масштаб управляемости. Распределение прав и ответственности. Власть и полномочия в организации. Баланс власти. Делегирование полномочий: понятия, принципы. Основные преимущества делегирования полномочий. Возможные ошибки при делегировании полномочий. Формальные и неформальные группы. Развитие неформальных организаций и их характеристики. Деятельность менеджера по управлению неформальной организацией. Повышение эффективности групп. Роли личности в организации, ролевой конфликт. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Неформальные лидеры. Серые кардиналы. Референтные группы. Типы референции. Профессиональная этика менеджера. Социальная ответственность бизнеса.</p>
--	--	--

2.2. Разделы дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ/С	СРС	всего	
6	I	<i>Организационно-экономические основы менеджмента</i>	8	-	16	30	54	
	1.1	Сущность и основные характеристики организации. Закономерности, принципы и методы управления социально-экономическими системами (организациями).	2	-	4	8	14	1, 2 неделя ИДЗ, НИРС, кейс
	1.2	Эволюция науки об управлении: развитие менеджмента в России и за рубежом	2	-	4	8	14	3, 4 неделя Собеседование, эссе, конспект
	1.3	Сущность и содержание теории менеджмента	2	-	4	6	12	5, 6 неделя ИДЗ, кейс, собеседование, конспект
	1.4	Кросскультурный менеджмент. Интеграция и дифференциация в менеджменте. Международное управление компаниями.	2	-	4	8	14	7, 8 неделя НИРС, собеседование, тестирование, кейс
	II	<i>Технологии профессиональной деятельности менеджера в организации</i>	8	-	16	30	54	
	2.1	Управление человеческими ресурсами в организации: современные тенденции	2	-	4	8	14	9, 10 неделя Собеседование, кейс, реферат/презентация, ИДЗ
	2.2.	Принятие решений, стратегические и тактические планы, регулирование и контроль в системе менеджмента. Управление социальной и экономической эффективностью менеджмента.	2	-	4	6	12	11, 12 неделя ИДЗ, кейс, тестирование, НИРС

	2.3	Мотивация и оценка деятельности в менеджменте	2	-	4	8	14	<i>13, 14 неделя</i> Собеседование, ИДЗ, кейс, реферат/презентация
	2.4	Управление человеком и управление группой в системе менеджмента.	2	-	4	8	14	<i>15, 16 неделя</i> ИДЗ, собеседование, эссе, контрольная работа
	Разделы дисциплины №1-№2					60	108	ПрАт
	Итого за семестр		16	-	32	60	108	зачет
	ИТОГО		16	-	32	60	108	

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды СРС	Всего часов
6	1	Организационно-экономические основы менеджмента	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Конспектирование учебных материалов Выполнение индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) Подготовка эссе, аннотаций т.д. Выполнение НИРС с научными статьями в НБ Подготовка реферата/презентации Групповая работа с кейсами Всего:	1 ч.*8 3 ч.*2 1 ч.*2 2 ч.*1 3 ч.*2 0 2ч.*3 30
	2	Технологии профессиональной деятельности менеджера в организации	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Конспектирование учебных материалов Выполнение индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) Подготовка эссе, аннотаций т.д. Выполнение НИРС с научными статьями в НБ Подготовка реферата/презентации Групповая работа с кейсами Всего:	1 ч.*8 0 1 ч.*4 2 ч.*1 2 ч.*1 4ч.*2 2ч.*3 30
ИТОГО в семестре:				60
ИТОГО				60

3.2. График работы студента Семестр № 6

Форма оценочного средства	Условное обозначение	Номер недели															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Тестирование письменное	ТСп								+				+				
Собеседование	Сб			+	+		+	+	+	+				+	+	+	+
Индивидуальные домашние задания	ИДЗ		+			+					+	+			+	+	
НИРС в НБ	НИРС	+						+				+					
Конспектирование	К			+		+											
Case-study	К-s		+					+	+		+		+	+			
Эссе	Э				+												+
Реферат/Презентация	Р/П										+			+			
Контрольная работа	Кнр																+

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

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения дисциплины «Менеджмент».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научные статьи и материалы социологических исследований. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

При подготовке к зачету повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка

текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.

- для формирования умений: решение практических ситуаций и заданий, подготовка к деловым играм, решение тестов и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения по дисциплине «Менеджмент» студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, имеющимися на кафедре социологии и официальном сайте:

В.В. Страхов Е.Н. Горохова Т.В. Кременецкая Формы организации учебного процесса в вузе // <http://www.rsu.edu.ru/official/methodical/methodological-support>

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (См. Фонд оценочных средств)

- 4.1. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по дисциплине
Рейтинговая система в Университете не используется.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Исползуется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Менеджмент: учебник для бакалавров	Э.М. Коротков	2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 640 с. Серия: Бакалавр. Углубленный курс. Доп. УМО	1,2	6	АБНЛ-2 ФЭ-3 ЧЗ-2	1
2.	Менеджмент. Теория и практика [Текст] : учебник для вузов	под общ. ред. И. Н. Шапкина	Финансовый университет при правительстве РФ. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. - 692 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Доп. УМО. - ISBN 978-5-9916-3650-6. - ISBN 978-5-9692-1522-1 : 689-07.	1,2	6	АБНЛ-2 ФЭ-2 ЧЗ-1	1

3.	Теория менеджмента [Текст] : учебник для бакалавров .	под ред. Л. С. Леонтьевой	Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. - Москва : Юрайт, 2014. - 287 с. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 286-287. - Доп. УМО. - ISBN 978-5-9916-3596-7 : 307-97	1,2	6	АБНЛ-2 ЧЗ-1	1
----	---	---------------------------	---	-----	---	-------------	---

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Исползуется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Управление человеческими ресурсами [Текст]	Карташова, Л. В.	Москва : ИНФРА-М, 2013. - 235 с. - (Учебники для программы МВА). - ISBN 978-5-16-002196-6 : 253-00.	1,2	6	ФЭ-6 ЧЗ-1	1
2.	Антикризисное управление	А.Т. Ивасенко, Я.И. Никонова, М.В. Каркавин.	учебное пособие/ - 3-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 504 с. (Бакалавриат).- С. 9-46, 81-112, 245-304, 308-346, 400-431.	1,2	6	ЧЗ-1	1
3.	Управленческое консультирование	А.О. Блинов, В.А. Дресвянников	Учебник : М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2014. - 212 с.	1,2	6	АБНЛ-2 ФЭ-12 ЧЗ-1	1
4.	Инновационный менеджмент	А.В. Тебекин.	учебник для бакалавров/ - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Издательство Юрайт, 2015. - 481 с. Серия : Бакалавр. Базовый курс. - С. 18-23, 71-113, 127-154, 259-286.	1,2	6	АБНЛ-2 ЧЗ-1	1
5.	Корпоративная социальная ответственность [Текст]	под ред. Э. М. Короткова	учебник для бакалавров / Государственный университет управления. - Москва : Юрайт, 2015. - 445 с. -	1,2	6	АБНЛ-2 ФЭ-2 ЧЗ-1	1

			(Бакалавр. Базовый курс). - Доп. УМО. - ISBN 978-5-9916-3577-6 : 586-07.				
6.	Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности [Текст]	Г. Л. Тульчинский	учебник и практикум для академического бакалавриата / Высшая школа экономики. - Москва : Юрайт, 2015. - 338 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Рек. УМО. - ISBN 978-5-9916-5599-6 : 472-77.	1,2	6	АБНЛ-2 ЧЗ-1	1
7.	Маркетинг в вопросах и решениях [Электронный ресурс] :	И. В. Захарова, Т. В. Евстигнеева.	учебное пособие / - Москва : КноРус, 2016. - 304 с. - Библиогр.: с. 293. - Режим доступа: http://www.book.ru/book/918075 (15.04.2016). - Заглавие с титул. экрана. - Имеется печатный аналог. - Доп. УМО. - ISBN 978-5-406-04641-8.	1,2	6	Электронный ресурс	+
8.	Менеджмент [Текст] : учебник для бакалавров	под общ. ред. Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина	Рос. гос. торгово-экономический ун-т. - Москва : Юрайт, 2013. - 422 с. - (Бакалавр. Базовый курс). - Рек. УМО. - ISBN 978-5-9916-2155-7 : 350-00.	1,2	6	ФЭ-1	1
9.	Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ) [Текст] : учебно-практическое пособие /	Д. М. Михайлов. -	Москва : КноРус, 2015. - 448 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-406-04084-3 : 203-00.	1,2	6	ЧЗ-1	1
10	Менеджмент [Текст]	Чоудхари С.	XXI века.: Пер. с англ.. - М.: Инфра-М, 20019. - 448 с. (Серия "Менеджмент для лидера")	1,2	6	ЧЗ-1 АБНЛ-3	1
11	Корпоративное управление: Учебное пособие.	Антонов В.Г., Серебрякова Г.В., Панфилова Е.Е. и др.	– (Серия «Высшее образование») (ГРИФ). – М.: ИНФРА-М, ФОРМУМ, 2009.–	1,2	6	ЧЗ-1	-

			288с.				
12	Маркетинг	Басовский Л.Е.	Курс лекций. - (Серия «Высшее образование») (ГРИФ). – М.: ИНФРА-М, 2008.– 219 с.	1,2	6	ЧЗ-1	-
13	Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития	Под ред. В.М. Аньшина, А.А. Дагаева.	учеб. пособие/ 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Дело. 2006. - 584 с.	1,2	6	ЧЗ-1	
14	Управление качеством: Учебник.	Басовский Л.Е., Протасьев В.Б.	(Серия «Высшее образование») (ГРИФ). – М.: ИНФРА-М, 2008. - 212 с.	1,2	6	ЧЗ-1	-
15	Интеллектуальные технологии в менеджменте.	Гаврилова Т.А., Муромцев Д.И.	2-е изд. – М.: Высшая школа менеджмента, 2008.– 488 с.	1,2	6	ЧЗ-1	-
16	Управление качеством: Учебное пособие.	Шестопап Ю.Т., Дорофеев В.Д., Шестопап Н.Ю., Андреева Э.А.	(Серия «Высшее образование») (ГРИФ). – М.: ИНФРОА-М., 2008. – 336 с.	1,2	6	ЧЗ-1	-
17	Основы управления персоналом: Учебник: Мин. образования и науки РФ, Государственный университет управления. - 2-е изд., перераб. и доп.	Кибанов А.Я.	ИНФРА-М, 2014. - 447 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр: с. 437-441. - Рек. Мин. образования и науки РФ. - ISBN 978-5-16-005112-3 : 458-90.	1,2	6	АБНЛ-2 ФЭ-11 ЧЗ-2	1
18	Основы управления персоналом: Учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп.	Егоршин А.П.	ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 347-350. - Доп. Мин. образования РФ. - ISBN 978-5-16-009526-4 : 458-90. - ISBN 978-5-16-100730-3.	1,2	6	АБНЛ-2 ФЭ-12 ЧЗ-1	1
19	Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебник для бакалавров	под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова	Санкт-Петербургский государственный экономический	1,2	6	АБНЛ-2 ЧЗ-1	1

			университет. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2014. - 526 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Рек. Научно-техническим советом Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та. - ISBN 978-5-9916-3664-3 : 699-37.				
20	Человеческие ресурсы как основа социально-экономического развития региона: HR-Форум - Рязань - 2013 [Текст] : материалы первого регионального форума руководителей и специалистов в области управления персоналом /	[отв. ред. Ю. С. Рулева];	РГУ им. С. А. Есенина. - Рязань : Концепция, 2013. - 196 с. - ISBN 978-5-88006-820-3. - 200-00	1,2	6	АБНЛ-2 ФРК-1	2
21	Кадры из жизни менеджера по персоналу	Логинова А.Ю., Гутгарц Р.Д.	ДМК, Пресс, 2002	1,2	6	Электронная библиотека студента «КнигаФонд» - http://www.knigafund.ru/	-
22	Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции	Рассказова-Николаева С.А., Шебак С.В.	Книжный мир, 2008	1,2	6	Электронная библиотека студента «КнигаФонд» - http://www.knigafund.ru/	-
23	История управленческой мысли:	Маршев В.И.	Учебник.- М.: Инфра-М, 2005.-731 с.	1,2	6	1	2

ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ

1. Авдеева Е. Стратегическая культура управления как инструмент развития предприятия// Проблемы теории и практики управления, 2016. №2. М. 76-81
2. Исследование взаимосвязи оценки стоимости бренда и капитализации компании Титова А.С., бренд-менеджер ОАО «Хлебпром», Менеджмент в России и за рубежом, №2. 2016. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
3. Шкурко А.В., Ошибки интерпретации ключевых понятий при использовании популярных моделей кросс-культурного менеджмента// Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №2. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
4. Мкртчян Г.М., Эдер Л.В., Филимонова И.В., Эффективность управления компаниями нефтегазовой отрасли России в условиях кризиса Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №2. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
5. Артемьев Д.Г., Гергерт Д.В. Развитие корпоративной «экосистемы» промышленного предприятия для ускоренного внедрения инноваций// Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №2. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
6. Селиванов А.В., Факторный анализ воздействия логистических затрат на технико-экономические показатели предприятия// Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №2. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
7. Коновалова Г.И., Методология внутрифирменного управления на основе системной оптимизации// Менедж-

- мент в России и за рубежом, 2016. №2. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
8. Алексеева Т. Оцениваем уровень компетентности // Справочник по управлению персоналом, №1, 2008. С. 64 – 70.
 9. Алехина О. Индикаторы эффективности // Справочник по управлению персоналом, №6, 2007. С. 88 – 92.
 10. Афанасьева Е., Иванова Н., Портнягина С. Как оценить эффективность сотрудника // Справочник по управлению персоналом, №2, 2007. С. 52 – 57.
 11. Барсукова С.Ю. Теневая занятость: проблемы легализации // Проблемы прогнозирования. – 2003. - №1. – С. 136 – 147.
 12. Бахарев А. Оценка, аттестация и ассесмент // Справочник по управлению персоналом, №5, 2007. С. 76 – 79.
 13. Билевич О. Регламентация корпоративной культуры // Справочник по управлению персоналом, №10, 2007. - С. 27 – 32.
 14. Буков П. Типичные ошибки в практике управления изменениями // Справочник по управлению персоналом, №5, 2007. С. 22 – 28.
 15. Бык Ф.Л., Китушин В.Г. Механизмы развития и управление им // Менеджмент в России и за рубежом, №4, 2008. - С. 3-9.
 16. Буков П. Типичные ошибки в практике управления изменениями // Справочник по управлению персоналом, №5, 2007. С. 22 – 28.
 17. Бутурлина Е. Организационные аспекты оценки результатов деятельности // Справочник по управлению персоналом, №5, 2007. С. 70 – 74.
 18. Бутурлина Е., Нестеренок Т. Алгоритмы построения системы обучения и развития // Справочник по управлению персоналом, №3, 2007. С. 42 – 48.
 19. Валюженич Н.Е. Организационная культура и трудовая мотивация как факторы лояльного отношения персонала к организации // Управление персоналом, №16, 2007. - С. 43 – 45.
 20. Вашакмадзе Т., Мартиросян Э., Сергеева А. Модель управления стейкхолдерами в сделках M&A на базе стандарта взаимодействия со стейкхолдерами AA1000SES // Проблемы теории и практики управления, 2016. №2. с. 82-93
 21. Шильникова Е.В., Белянкова О.А. Анализ результативности системы менеджмента качества с внедрением сбалансированной системы показателей // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №2. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
 22. Войлокова Е.Е., Гаврилова М.Л. Концепции профессиональных ролей современного HR-менеджера // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №2. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/2/>
 23. Любецкий П.Б., Стратегическое управление развитием предприятия с использованием систем искусственного интеллекта // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №5. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/5/>
 24. Бикеева М.В., Иванова И.А. Интегральная оценка социальной ответственности регионального бизнеса // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №5. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/5/>
 25. Тётушкин В.А., Управление человеческим потенциалом: международный и российский опыт // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №5. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/5/>
 26. Катунина И.В., Проектирование системы оценки эффективности управленческого труда: опыт консультирования // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №5. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/5/>
 27. Винокуров В., Винокуров А. Качество управления как фактор укрепления рыночных позиций предприятия // Стандарты и качество. — 2005. — № 12. – С. 17-23.
 28. Гермерсхаузен М. Лояльность сотрудников- 2016 // Теория и практика управления, 2016. №1. с. 71-72
 29. Денисова А.В. Система ключевых показателей эффективности службы управления персоналом // Управление персоналом, №2, 2007. С. 60 – 65.
 30. Дементьева А.Г. Система корпоративного управления в развитых странах и в России // Менеджмент в России и за рубежом, №2, 2008. - С. 124-138.
 31. Дорофеева Ю. Мощный внутренний резерв: формирование корпоративной культуры // Служба кадров и персонал, 2015. №8. с. 12-15
 32. Жданкин Н. Обучение персонала как фактор успеха // Управление персоналом, №18, 2007. С. 65 – 68.
 33. Жалило Б. «Операция на душе» - изменение корпоративной культуры компании // Управление персоналом, №1, 2007. С. 48 – 56.
 34. Жуковский И. Смена системы вознаграждения // Управление персоналом, №2, 2007. С. 29 – 31.
 35. Зайцева Н. Эффективный руководитель и его подчиненные: вместе или параллельно? // Справочник по управлению персоналом, 2016. №2. с. 19-24
 36. Исаев Д. Моделирование систем управления эффективностью // Проблемы теории и практики управления, 2016. №1. с. 126-133
 37. История менеджмента: тенденции гуманизации. (Серия «Экономика и право») // Голубев К.И. Юридический

- центр Пресс, Санкт-Петербург, 2003. – 223 с.
38. Королев В. Организационно-экономический механизм выхода фирмы на внешний рынок // Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №1. с. 37-41
39. Курилова Ю. Job Shadowing как инструмент адаптации // Служба кадров и персонал, 2015. №12. с. 15-17
40. Крупский А. Эксперс – диагностика лояльности персонала // Справочник по управлению персоналом, №1, 2008. - С. 56 – 63.
41. Иванова С., Болдогоев Д. Виды управленческого влияния // Справочник по управлению персоналом, №1, 2008. С. 51 – 55.
42. Ижбулатова О.В. Формирование и реализация кадровой стратегии предприятия // Управление персоналом, №1, 2007. С. 70 – 72.
43. История менеджмента: тенденции гуманизации. (Серия «Экономика и право») // Голубев К.И. Юридический центр Пресс, Санкт-Петербург, 2003. – 223 с.
44. Контрольный срез // Справочник по управлению персоналом, №7, 2007. С. 10 – 13.
45. Коняева А. Компенсации: мировой опыт // Справочник по управлению персоналом, №1, 2008. С. 118 – 122.
46. Королева Е. Работодатель: стратегии позиционирования // Справочник по управлению персоналом, №2, 2007. С. 31 – 35.
47. Кузнецов С. Обучение сейлзов без отрыва от работы: правила настройки // Справочник по управлению персоналом, 2016, № 2. с.82-84
48. Курилова Ю. Job Shadowing как инструмент адаптации // Служба кадров и персонал, 2015. №12. с. 15-17
49. Леонова А., Качина А. Стресс – менеджмент: технология управления стрессом в профессиональной деятельности // Управление персоналом, №9, 2007. С. 81 – 84.
50. Лимонова Е. Нематериальная мотивация: для сотрудников торговой сети // Справочник по управлению персоналом, 2015. №12. с. 32-35
51. Лисициан Е., Тихонова М. Методы обучения на Западе // Справочник по управлению персоналом, №1, 2008. С. 123 – 126.
52. Михненко П.А. Модель адаптивной организационной системы // Менеджмент в России и за рубежом, №3, 2008. - С. 3-22.
53. Мамонов Е. Мотивация наоборот // Служба кадров и персонал, 2015. №11, с. 16-21
54. Мансуров Р. Формирование гибкого социального пакета // Управление персоналом, №18, 2007. С. 70 – 72.
55. Шинкевич А.И. Модель открытых инноваций в экономике знаний // Менеджмент в России и за рубежом, 2014. №6 <http://www.mevriz.ru/annotations/2014/6/>
56. Быкова М.В., Бренд работодателя: ожидания молодых сотрудников vs предложения менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом, 2014. №6 <http://www.mevriz.ru/annotations/2014/6/>
57. Астафьева Л. И., Управление программами стратегических изменений как инновация управления // Менеджмент в России и за рубежом, 2013. №5 <http://www.mevriz.ru/annotations/2013/5/>
58. Лукьянова М. А., Определение компромисса в выборе эффективных решений заинтересованных сторон при реструктуризации промышленных предприятий // Менеджмент в России и за рубежом, 2013. №5 <http://www.mevriz.ru/annotations/2013/5/>
59. Долженко Р.А., Возможности мотивации участников краудсорсингового проекта // Менеджмент в России и за рубежом, 2013. №5 <http://www.mevriz.ru/annotations/2013/5/>
60. Молчанов А. Зарплата по заслугам // Справочник по управлению персоналом, №7, 2007. С. 80 – 84.
61. О технологии проверки рекомендаций: зарубежный опыт // Справочник по управлению персоналом, №5, 2007. С. 118 – 121.
62. Пашутин С. Слухи как инструмент манипуляционного воздействия на человека // Управление персоналом, №4, 2007. - С. 56 – 60.
63. Пронин С.Б. Скрытые оппозиционеры опасны для бизнеса // Управление персоналом, №1, 2007. - С. 16 – 19.
64. Прохорова Е. Внедрение изменений в корпоративную культуру компании // Справочник по управлению персоналом, №10, 2007. - С. 22 – 25.
65. Осипов Г. Общероссийская база вакансий "Работа в России" // Служба кадров и персонал, 2015. №10. с. 3-5
66. Пархоменко С. Координация движений, или как достигается слаженная и согласованная работа организации // Управление персоналом, №5, 2007. С. 30 – 35.
67. Попов Б. Формирование корпоративной культуры // Управление персоналом, №4, 2007. С. 61 – 63.
68. Пылаев А. Социальный пакет в системе вознаграждения работников как инструмент функционирования институтов рынка труда // Управление персоналом, №18, 2007. С. 74 – 78.
69. Роик В. Социальная защита: содержание понятия // Человек и труд. – 2000. - №11. – С. 42 – 44.
70. Сардарян А. Оценка персонала в современных российских компаниях // Управление персоналом, №15, 2007.

С. 52 – 55.

- 71.Сартан Г. Пять признаков командного лидера// Служба кадров и персонал, 2015. №12. с. 8-11
- 72.Семикова Н.С. Методы изучения социальной среды организации // Управление персоналом, №6, 2007. С. 58 – 60.
- 73.Симонова А. Общение – залог успеха // Справочник по управлению персоналом, №6, 2007. С. 55 – 60.
- 74.Скитяева И. Принципы стимулирования проектных команд // Справочник по управлению персоналом, №2, 2007. С. 44 – 50.
- 75.Строганов Р. Корпоративная социальная ответственность и привлекательность компании как работодателя // Управление персоналом, №18, 2007. С. 80 – 83.
- 76.Тимофеев А.В., Развитие крупной компании - фактор формирования социально-ориентированной экономики // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. - №4 // <http://www.mevriz.ru/articles/2005/4/>
- 77.Уваров В.В. Слияние и поглощения в свете современных технологических конкуренций (сделка МА в системе факторов повышения конкурентноспособности компании) // Журнал «Менеджмент в России и за рубежом», 2005, №2 // <http://www.mevriz.ru/articles/2005/2/>
- 78.Фанталова Н. Коучинг менеджмента и оценка методом «360°» // Управление персоналом, №12, 2007. С. 28 – 34.
- 79.Холодцов В. Чтобы сотрудник не сгорел // Справочник по управлению персоналом, №2, 2007. С. 67 – 71.
- 80.Хусаинов М.Ф. Модель развития организационной структуры управления // Управление персоналом, №5, 2007. С. 36 – 38.
- 81.Чумакова С. Коучинг – мифы и реальность // Управление персоналом, №20, 2007. С. 38 – 39
- 82.Ярных В. Метаморфозы: цена и распределение ролей // Справочник по управлению персоналом, №5, 2007. - С. 29 – 33.
- 83.Кабалина В.И., Программы управления молодыми талантами в российских и международных компаниях //Менеджмент в России и за рубежом, 2016. №5. <http://www.mevriz.ru/annotations/2016/5/>
- 84.Грибов П.Г., Массовый аспект управления современными организациями //Менеджмент в России и за рубежом, 2015. №3. <http://www.mevriz.ru/annotations/2015/3/>
- 85.Семеркова Л.Н., Какой маркетинг и какие маркетологи нужны регионам //Менеджмент в России и за рубежом, 2015. №3. <http://www.mevriz.ru/annotations/2015/3/>
- 86.Черниковская М.В., Управление процессом реструктуризации в некоммерческих организациях//Менеджмент в России и за рубежом, 2015. №3. <http://www.mevriz.ru/annotations/2015/3/>
- 87.Кабанов В.Н., Сбалансированная мотивация персонала в условиях конкурентного рынка//Менеджмент в России и за рубежом, 2015. №3. <http://www.mevriz.ru/annotations/2015/3/>
- 88.Дубина И.Н.Активизация инновационной деятельности в странах с развивающейся экономикой: теоретико-игровые и экспериментально-игровые подходы для разработки и совершенствования инновационной политики //Менеджмент в России и за рубежом, 2014. №6 <http://www.mevriz.ru/annotations/2014/6/>

ДОПОЛНИТЕЛЬНО: Научные журналы в НБ РГУ имени С.А. Есенина

- Справочник по управлению персоналом
- Служба кадров и персонал
- Проблемы теории и практики управления
- Управление персоналом
- Менеджмент в России и за рубежом
- Управление человеческим потенциалом
- Справочник по управлению персоналом
- Служба кадров и персонал
- Проблемы теории и практики управления
- Управление персоналом

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Академия Google – новая поисковая система, разработанная специально для студентов, ученых и исследователей, предназначена для поиска информации

в онлайн-овых академических журналах и материалах, прошедших экспертную оценку;

- РИБК – портал «Российского информационно-библиотечного консорциума» предоставляет возможность расширенного поиска библиографических данных и полнотекстовых ресурсов в электронных каталогах пяти крупнейших библиотек России;
- SCIRUS – поисковая система, нацеленная на поиск исключительно научной информации, позволяет находить информацию в научных журналах, персональных страницах ученых, университетов и исследовательских центров.
- *Электронные библиотеки открытого доступа:*
- Единое окно доступа к образовательным ресурсам – это информационная система, которая предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.
- Информационно-правовая система «Консультант-Плюс»,
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU и др.
- Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»
- ЭБС «Университетская библиотека ONLINE»
- <http://nbmgu.ru/nbmgu/> Научная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова (НБ МГУ) - обособленное подразделение в структуре университета, действует на основании «Положения о библиотеке».

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. <http://www.cfin.ru/> (дата обращения: 15.11.2016)

Информационный сайт “Корпоративный менеджмент”

«Корпоративный менеджмент» — это интернет-проект, направленный на сбор и предоставление справочной, методической и аналитической информации, относящейся к управлению компаниями, инвестициям, финансам и оценке. Сайт ориентирован на широкий круг специалистов в области реальных инвестиций, сотрудников консалтинговых фирм, экономических и плановых отделов предприятий, а также непосредственно на их руководителей, преподавателей высших учебных заведений. Библиотека проекта является большим собранием методических публикаций, находящихся в свободном доступе и тщательно отсортированных в соответствии с подробным тематическим рубрикатом. Среди материалов сайта, расположенных на более чем 50000 страниц: аналитические статьи специалистов ведущих консалтинговых компаний и корпораций, фрагменты и полные тексты книг, избранные публикации ведущих журналов, курсы лекций, бизнес-планы реальных предприятий, руководства, ссылки на другие источники информации в Интернете. На страницах издания размещен ряд авторских материалов с обзорами существующих методик, практик применения тех или иных подходов, а также комментариями и

дополнениями к общеизвестным бизнес-технологиям.

2. <http://hrm.ru/> (дата обращения: 15.11.2016)

Форумы HR, статьи, книги, интервью HR, HR-словарь, статьи.

Интернет-портал HRM.RU - в первую очередь, это платформа для обмена знаниями между HR, тренерами, консультантами в сфере управления персоналом. Присоединение к порталу обозначает активную роль: вы можете участвовать и сами проводить вебинары, читать и, что важнее, сами писать в Блоги HRM, получать и давать консультации в форуме. Интернет-портал HRM.RU имеет многолетнюю историю. Ресурс был и остается одним из самых значимых порталов Рунета в области управления персоналом. С помощью классификаторов пользователь сможет легко найти нужную ему информацию: статьи, компании, новости, документы и термины.

3. <http://hr-portal.ru> (дата обращения: 15.11.2016)

Проект HR-Portal – для тех, кто хочет стать профессионалом в сфере управления персоналом и менеджмента в целом, интересуется современными тенденциями в этой сфере и активно работает в этой области.

В HR-сообществе можно общаться, находить партнеров по бизнесу и друзей по жизни; смело высказываться по обсуждаемым вопросам; делиться своими знаниями, умениями и навыками с другими; получать новые знания, умения и навыки от других.

4. <http://hrliga.com> (дата обращения: 15.11.2016)

HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. База открытого доступа к научным статьям по управлению человеческими ресурсами, форумы с практиками бизнеса.

5. <http://www.kadrovik.ru> ВКК (Всероссийский кадровый конгресс) – Национальный союз кадровиков. (дата обращения: 15.11.2016)

Информационная площадка журналов “Справочник кадровика” и “Справочник по управлению персоналом” -

Интернет-площадка для общения, обмена опытом и профессионально значимой информацией в сфере кадрового менеджмента.

Официальный сайт Национального союза кадровиков

6. Журнал "Управление персоналом" - <http://www.top-personal.ru> (дата обращения: 15.11.2016)

Ведущее издание в области управления бизнес - процессами и человеческими ресурсами, системы компенсаций, подбора, оценки, проверки, мотивации и стимулирования персонала, преодоления оппортунизма и достижения лояльности персонала.

В каждом номере: "Секреты успеха" от топ-менеджеров успешных российских и западных компаний; Аналитические проблемные статьи ведущих специалистов

в области бизнес-технологий; Результаты собственных специальных тематических исследований по актуальным проблемам управления; Эксклюзивные интервью с известными представителями бизнес-элиты; Маркетинг успешных направлений в бизнесе.

Цели журнала: Улавливать новые тенденции в бизнесе; Профессионально разбираться в современном менеджменте; Совершенствовать ваши знания в области персонал-технологий; Анализировать достижения успешных фирм. На сайте доступен архив номеров, в который два раза в месяц добавляются полные версии статей и публикаций
Журнал “Работа с персоналом” - <http://www.hr-journal.ru>

Тематика публикаций охватывает практически все стороны управления персоналом. Есть всё, что волнует современного эйчара. Среди пишущих для HR-Journal — профессионалы-практики, эксперты в области работы с персоналом. Журнал «Работа с персоналом» публикует материалы и исследования из зарубежного HR-опыта. И это лучшие переводы в отрасли.

7. Консалтинговая группа MD. Информационный портал по управлению персоналом - <http://md-hr.ru> (дата обращения: 15.11.2016)

MD-HR.ru – это информационный портал, посвященный вопросам управления персоналом. Сайт отражает взгляд многих менеджеров и предпринимателей, которые считают, что бизнес – это, прежде всего, люди, а управление – это, прежде всего, создание эффективных коммуникаций между сотрудниками.

Здесь собраны лучшие материалы по данной тематике: статьи о том, как создать эффективную структуру компании; общие размышления об управлении персоналом (от древних трактатов, до современных концепций); описание функций, которые должен выполнять в компании отдел персонала; примеры должностных инструкций; методики подбора, оценки и мотивации персонала; описание возможностей по развитию и обучению; рекомендации по созданию корпоративной культуры компании.

8. Специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru> (дата обращения: 15.11.2016)

Специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей. Все разделы сайта - управление персоналом, кадровое делопроизводство, образцы документов - заполняются с учетом трех правил: наглядность, информативность, удобство.

HR-Life.ru - это не только подборка тематических статей, но и сводка новостей и предстоящих событий HR-мира, а также каталог кадровых агентств с удобным поиском, содержащий основную информацию по более чем семидесяти агентствам по подбору персонала. HR-Life.ru- все из жизни HR-менеджера.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:

лекционные аудитории, оснащенные видеопроекторным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:

Видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерном классе должны быть установлены средства MS Office __: Word, Excel, PowerPoint и др.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствует.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ *(Заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)*

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p>
Практические занятия (семинар)	<p>Подготовка к каждому практическому занятию должна начинаться с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту можно самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно).</p> <p>При подготовки к семинарским занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы.</p> <p>Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме и др.</p>
Индивидуальные задания (защита /презентация выполненной работы)	<p>Тема доклада (задания) должна соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Для подготовки презентации рекомендуется использовать: Microsoft PowerPoint. Четко сформулировать цель презентации. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения</p>

	ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.
Контрольная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Кейс-стади	Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагают третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. Студенту необходимо изучить учебную информацию по теме; провести системно – структурированный анализ содержания темы; выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение; дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она нестандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок.
Реферат	Выбор темы работы студентом осуществляется самостоятельно, но согласовывается с преподавателем. Реферат выполняется в приблизительном объеме 0,5 условного печатного листа (12 машинописных страницы через 1,5 интервала). При компьютерном наборе следует придерживаться нормы: 64 – 70 знаков в строке, 28 – 30 строк на странице формата А4. Необходимо использовать разнообразные источники: монографические исследования, научные статьи, словари, справочники, энциклопедии, материалы периодической печати, возможно, результаты своих собственных исследований, и т.д.; количество их в каждом конкретном случае может варьироваться, но, как правило, составляет не менее 7-10 наименований. Студент самостоятельно осуществляет подбор необходимой литературы и источников. Может использоваться как указанная в данном пособии литература, так и самостоятельно найденные источники, в том числе интернет-ресурсы. Умение находить и обрабатывать их является важнейшей составляющей оценки его исследования. Рекомендуется избегать прямых компиляций, использования информации, не поддающейся проверке. Научный руководитель оказывает студенту методическую помощь и согласовывает с ним график консультаций. Выполненная работа представляется на рецензирование не позже, чем за две недели до установленного деканатом срока аттестации. Реферат должен содержать: план, введение, изложение содержания научного исследования (минимум 3 вопроса), заключение, список использованной литературы и источников. Если работа включает приложения, их помещают после заключения. Все приведенные в тексте цифровые данные, цитаты, заимствованные суждения и информация эксклюзивного характера должны быть подтверждены указанием источника (допускается сокращенный вариант сноски, например: [56, 64], где первая цифра – номер источника в общем списке, вторая – номер страницы). Введение должно содержать целевую установку, обоснование актуальности темы, краткий обзор литературы и источников. В основной части излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее и собственный взгляд студента, являющийся результатом проделанного им исследования. В заключении кратко резюмируется содержание работы, формулируются выводы, высказываются предложения по использованию результатов, полученных в процессе подготовки реферата, в дальнейшей учебной и (или) профессиональной деятельности. Особое внимание следует обратить на оформление научного аппарата работы: необходимо придерживаться принятых стандартов библиографического описания документа (в качестве образца можно использовать описание литературы в

	<p>данном пособии).</p> <p>Названия использованных работ в общем списке нумеруются арабскими цифрами и располагаются строго по алфавиту. Если студент использовал источники на иностранных языках, они располагаются в конце списка; при этом сохраняется единая нумерация.</p> <p>На титульном листе студенческой работы должны быть обозначены: полное наименование вуза, кафедры, название работы, вид работы (контрольная работа), курс и факультет (отделение), где обучается студент, его фамилия, имя, отчество (полностью), ученая степень, должность, фамилия и инициалы научного руководителя, место и время (год) выполнения работы.</p> <p>Объем: 12-15 стр.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Содержание • Титульный лист (по образцу) • Оглавление • Введение • §1,2 • Заключение • Список использованной литературы • Заполненный отзыв (тема, ФИО студента, курс, группа, руководитель, дата) <p>Шрифт – 14, Times New Roman Выравнивание – по ширине Междустрочный интервал – 1,5 Поля: верх, низ 2см; левое 3 см; правое 1,5 см Нумерация страниц – внизу по центру Выделения в тексте – жирным, курсивом, подчеркивание</p>
Подготовка к зачету	<p>При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Готовясь к зачету, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания.</p>

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

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (соцсеть «ВКонтакте»).

10. Требования к программному обеспечению учебного процесса

Требования к программному обеспечению учебного процесса отсутствуют.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Организационно-экономические основы менеджмента	ОК-3, ПК-7	Зачет
2.	Технологии профессиональной деятельности менеджера в организации		

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	знать:	
		1. представления о сущности и технологиях профессиональной деятельности в области управления;	ОК3 31
		2. современные социальные и экономические условия функционирования организаций и актуальные подходы к процессу управления в организации;	ОК3 32
		3. историю становления менеджмента и менеджеров в России и за рубежом, теоретико-методологические основы современного менеджмента и социально-значимые проблемы в менеджменте в условиях современной социально-экономической жизни	ОК3 33
		уметь	
		1. определять закономерности, принципы и методы управления социально-экономическими системами (организациями).	ОК3 У1
2. оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности с опорой на современные подходы к менеджменту	ОК3 У2		

		владеть	
		1. навыками анализа управленческих проблем, применения основных достижений классического и современного менеджмента в практике управления организацией	ОК3 В1
		2. профессиональными навыками практической работы менеджера в современных условиях ведения бизнеса;	ОК3 В2
ПК-7	способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности	знать	
		1. источники информации при принятии управленческих решений, направленных на повышение эффективности управления компанией	ПК-7 З1
		• базовые теоретические знания научных и научно-прикладных исследований;	ПК-7 З2
		2. эволюцию концепций, подходов, направлений, тенденций, методов и технологий менеджмента, их влияние при решении профессиональных задач менеджера в организации	ПК-7 З3
		уметь	
		1. анализировать различными методами и интерпретировать информацию для формирования собственной управленческой позиции в процессе принятия решений	ПК-7 У1
		2. оценивать профессиональные вопросы по менеджменту организации с позиции управленца	ПК-7 У2
		3. применять современные методы для эффективного управления кадровыми, финансовыми, материальными и информационными ресурсами предприятия (организации);	ПК-7 У3
		владеть	
		1. навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации, концептуального обоснования собственной позиции по ключевым теоретическим и прикладным аспектам управленческой деятельности	ПК-7 В1
2. способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ПК-7 В2		

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1.	Организация как социальное явление и культурная универсалия. Общие черты организации.	ОК3 З2, У1
2.	Внутренняя и внешняя среда организации (разобрать на конкретном примере).	ОК3 З1,З2, У1, У2, В2, ПК-7 У2
3.	Жизненный цикл организации по методике И. Адизеса.	ОК3 З1, У1
4.	Жизненный цикл товара по матрице Бостонской консалтинговой группы (БКГ) (разобрать на конкретных	ОК3 З1, У1, В2, ПК-7 З1, У3, В1, В2

	примерах).	
5.	Менеджмент как управление производством и как управление людьми. Персонал как особый объект управления. Структура персонала организации.	ПК-7 32, У2
6.	Конфликт в организации: сущность, причины возникновения. Стадии конфликта. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы. Виды конфликтов. Профилактика и прогнозирование конфликта. Последствия конфликта.	ПК-7 31, У1, В2, ОК3 32, У2, В1
7.	Планирование, организация, мотивация и контроль - ключевые функции в современных концепциях управления.	ОК3 32, У1, В1, ПК-7 32, У3, В2
8.	Разновидности организационных целей. Миссия организации. Составить миссию организации на конкретных примерах.	ПК-7 31. 32, У2, В2
9.	Появление и развитие научного менеджмента в России. Основоположники российской науки об управлении. Ведущие современные представители российского менеджмента, их концепции.	ОК3 33, У2, В1
10.	Сущность и функции контроля. Виды контроля по времени его осуществления. Этапы контроля.	ОК3 32, У1, В1, ПК-7 32, У3, В2
11.	Власть и полномочия в организации. Баланс власти. Масштаб управляемости. Распределение прав и ответственности.	ОК3 31, 32, У1,У2, В1, ПК-7 32, У2, В2
12.	Понятие лидерства. Основные подходы к изучению лидерства. Особенности функционирования и управления неформальными группами. Неформальные лидеры в коллективе. Референтные группы.	ОК3 31, 32, У1,У2, В1, ПК-7 32, У2, В2
13.	Основные принципы и методы управления. Закономерности управления различными системами.	ОК3 32, У1, В1, ПК-7 32, У3, В2
14.	Инфраструктура и методология менеджмента.	ОК3 32, У1, В1, ПК-7 32, У3, В2
15.	Организационная структура управления: понятие, требования, факторы ее определяющие. Виды организационных структур.	ОК3 32, У1,У2, В2, ПК-7 В2
16.	Сущность и особенности принятия управленческих решений. Виды управленческих решений. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.	ОК3 31, 32, У2, В1, В2, ПК-7 31, 32, У1, У2, В1, В2
17.	Понятие планирования. Принципы планирования. Виды планов. Методы планирования.	ОК3 32, У1, В1, ПК-7 32, У3, В2
18.	Прогнозирование: содержание, виды, этапы. SWOT-анализ (разобрать на конкретном примере).	ОК3 32, У1, В1, ПК-7 32, У3, В2
19.	Формы и виды интеграции в менеджменте. Франчайзинговые соглашения (разобрать на конкретном примере).	ОК3 31, 32, У1, У2, В2, ПК-7 В1, В2
20.	Отличительные черты американского менеджмента. Специфика японского менеджмента.	ОК3 32, 33, У2, В1, ПК-7 32, У 3, В2
21.	Скандинавская модель менеджмента. Немецкая и западноевропейская модель менеджмента. Российская модель менеджмента	ОК3 32, 33, У2, В1, ПК-7 32, У 3, В2
22.	Мотивация и стимулирование труда персонала. Содержательные и процессуальные концепции мотивации.	ОК3 31, У1, В2, ПК-7 32, У3, В3
23.	Тимбилдинг. Основные характеристики и признаки правильно сформированной команды. Этапы развития команды и стили руководства.	ОК3 31, 32, У1,У2, В1, ПК-7 32, У2, В2
24.	Предпосылки формирования науки об управлении. Школа научного управления. Административная школа управления. Ведущие представители и их научный вклад.	ОК3 33, У2, В1
25.	Школа человеческих отношений и поведенческих наук. Эмпирическая школа управления. Новая школа управления. Ведущие представители и их научный вклад.	ОК3 33, У2, В1

26.	Школа социальных систем. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Ведущие представители и их научный вклад.	ОК3 33, У2, В1
27.	Роли менеджера в организации (типология Г. Минцберга). Факторы, влияющие на эффективность управления персоналом организации	ОК3 31, У2, В2, ПК-7 31, 32, У3, В2
28.	Эффективность менеджмента: понятие, способы оценки.	ОК3 32, У2, В1, ПК-7 32, У2, У3, В1, В2
29.	Виды менеджмента: коммуникационный, инновационный, стратегический, производственный менеджмент, менеджмент качества.	ОК3 32, У2, В1, ПК-7 31, 32, УУ2, У3, В2
30.	Виды менеджмента: менеджмент проектов, персональный менеджмент, тайм-менеджмент, бренд-менеджмент.	ОК3 32, У2, В1, ПК-7 31, 32, УУ2, У3, В2
31.	Виды менеджмента: менеджмент знаний, кадровый менеджмент, финансовый менеджмент.	ОК3 32, У2, В1, ПК-7 31, 32, УУ2, У3, В2
32.	Источники привлечения работников в организацию. Методы деловой оценки персонала при приеме на работу. Понятие, виды и этапы трудовой адаптации. HR-брендинг: внешний и внутренний имидж организации как работодателя (разобрать на конкретном примере).	ОК3 31, У2, В2, ПК-7 31, 32, У3, В2
ПРИМЕРЫ КЕЙСОВ		
1.	Компания N» — компания численностью 100 человек на стадии бурного роста. Недавно открыла свое производство, сбыт включает оптовый отдел и розницу (продажи идут через два собственных магазина). У компании есть сервисный центр, обслуживающий основной продукт. Выпускаемый товар обладает практически всеми качествами, изучаемыми современным маркетингом. Он спозиционирован как на частного, так и на корпоративного клиента, подразумевает возможность комплексного внедрения и дальнейшего обслуживания Руководство «Компании N» стоит перед выбором - делать ребрендинг их товара или нет. Владелец компании надеется, что ребрендинг поможет сохранить темпы роста его бизнеса. На что необходимо в первую очередь обратить внимание при принятии решения?	ОК3 31, 32, У2, В1, В2, ОПК 32, У2, В1, В2
2.	Ваша фирма благополучно миновала все экономические кризисы и ее финансовое положение отличное. Но Вы заметили, что прежние энтузиазм и рвение подчиненных угасли, а впереди – международная выставка и Вам как никогда нужна сплоченная профессиональная команда для презентации своего продукта. Ваши конкуренты, по слухам, запускают инновационный продукт, который имеет лучшие перспективы по сравнению с вашим. Какими способами Вы поднимете упавший дух команды? Как Вы измените концепцию управления персоналом? Какую организационную стратегию вы примете? На что будете опираться при принятии решения?	ОК3 31, 32, У2, В1, В2, ОПК 31, 32, У1, У2, У3, В1, В2
3.	Вы отдали распоряжение, касающееся решения стратегического вопроса по управлению организацией. Ваш подчиненный не выполнил этого распоряжения, но решил проблему, используя другие средства. Документ по стратегии управления содержит дополнения и визуально выглядит иначе. Вы понимаете, что его решение лучше Вашего. Как следует поступить в этой ситуации?	ОК3 31, 32, У2, В1, В2, ПК-7 31, У1, У2, В2
4.	Вы неожиданно узнаете, что сотрудник, которому Вы поручили разработку важного проекта, по этому же вопросу	ОК3 31, 32, У2, В1, В2, ПК-7 31, У1, У2, В1, В2

	параллельно работает в другой фирме. Она не является вашим прямым конкурентом, но довольно успешно закрепилась на рынке. Какое решение Вы примете в данной ситуации? Можно ли в данном случае использовать бенчмаркинг? При каких условиях?	
5.	<p>В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения инноваций, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Окружающая социально-экономическая обстановка нестабильна, конкуренты занимают лидирующие позиции в отрасли. Ваша компания должна внедрить инновационные технологии для того, чтобы вернуть свою позицию и стабильно закрепиться на рынке. Коллектив настроен оппозиционно, инновации восприняли негативно. Каким образом, по вашему мнению, новому руководителю лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других. 2. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перемен, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии. 3. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе; опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций. 4. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому. 	ОКЗ 31, 32, У2, В1, В2, ПК-7 31, 32, У1, У2, В1, В2

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено».

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине «Менеджмент» (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины).

«зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при

видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.