



Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
<b>Б1.О.17</b>	<b>МЕНЕДЖМЕНТ</b>
Цель изучения дисциплины	Формирование компетенций, теоретических знаний о методах, способах, приемах эффективного управления и развитие у студентов базовых управленческих навыков
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к обязательной части блока 1. «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	УК-2,
Содержание дисциплины	Тема 1. Основные понятия и сущность менеджмента Тема 2. Эволюция мирового менеджмента Тема 3. Теории и концепции менеджмента. Тема 4. Признаки и общие черты организации Тема 5. Типы организаций и их разновидности Тема 6. Структуры управления организацией Тема 7. Планирование в организации Тема 8. Мотивация Тема 9. Контроль Тема 10. Деловой облик менеджера, лидерство Тема 11 Управление конфликтами и стрессами. Тема 12. Принятие управленческих решений Тема 13. Социальная ответственность и этика Тема 14. Тенденции развития мирового менеджмента.
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётные единицы 144 часа
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

## Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Контроль качества освоения дисциплины	12
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	13
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	14
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15

## 1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата

Целью изучения дисциплины «Менеджмент» является обучение студентов методологии распознавания, диагностики, предотвращения кризисов, управлению организацией в условиях кризиса, определению путей выхода из кризиса.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает подходы к постановке задач для достижения поставленной цели, обладает знаниями в выборе оптимальных способов их решения</li> <li>- Умеет, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, выбирать оптимальные способы решения задач в профессиональной области для достижения поставленной цели</li> <li>- Владеет навыками определения круга профессиональных задач в рамках поставленной цели; выбором оптимальных способов их решения с учетом действующих правовых норм и имеющихся ресурсов</li> </ul>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.О.17 «Менеджмент» относится к обязательной части блока 1. «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.05 «Бизнес - информатика». Дисциплина «Менеджмент» изучается обучающимися очной формы обучения в 3 семестре, очно-заочной формы обучения – в 4 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «микроэкономика», «Экономика организаций», «психология общения».

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 академических часа.

### 3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

#### Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы, 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	44
Аудиторная работа (всего):	44
Лекции	28
Семинары, практические занятия	16

Самостоятельная работа обучающихся (всего)	100
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	+
Экзамен	-

**Для очно-заочной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы, 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	144
Контактная работа	34
Аудиторная работа (всего):	34
Лекции	22
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	110
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	+
Экзамен	-

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
1.	Тема 1 Основные понятия и сущность менеджмента.	10	10	2	2	2	2	6	6
2.	Тема 2. Эволюция мирового менеджмента	8	8	2	2	-	-	6	6
3.	Тема 3 Теории и концепции менеджмента.	10	10	2	2	2	2	6	6
4.	Тема 4 Признаки и общие черты организации.	10	10	2	2	2	2	6	6
5.	Тема 5 Типы организаций и их разновидности	10	6	2	-	-	-	8	6
6.	Тема 6. Структуры управления организацией	10	10	2	2	2	-	6	8
7.	Тема 7 Планирование в организации..	10	12	2	2	2	2	6	8
8.	Тема 8 Мотивация	10	10	2	2	2	2	6	6
9.	Тема 9 Контроль.	10	10	2	2	2	2	6	6
10.	Тема 10. Деловой облик менеджера, лидерство	8	10	2	2	-	-	6	8

11.	Тема 11 Управление конфликтами и стрессами.	12	12	2	-	-	-	10	12
12.	Тема 12 Принятие управленческих решений	6	12	2	2	2	-	8	10
13.	Тема 13 Социальная ответственность и этика.	12	12	2	2	-	-	10	10
14.	Тема 14. Тенденции развития мирового менеджмента	12	12	2	-	-	-	10	12
	Всего по дисциплине	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>110</b>
	Контроль	+	+						
	<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>144</b>						

#### **4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)**

##### **Тема 1. Основные понятия и сущность менеджмента.**

Цели и задачи дисциплины: формирование системы знаний в сфере управления; изучение концептуальных основ системного управления организациями; приобретение навыков разработки и принятия управленческих решений. Предмет менеджмента – система управления организацией. Понятие управления как элемента и функции организованных систем различной природы. Принципы управления: принцип разомкнутого управления; принцип замкнутого управления; принцип однократного управления. Кибернетический подход к методам управления: детерминированный метод; программно-целевой метод; ценностно-ориентированный метод.

Основные понятия и сущность менеджмента. Менеджмент как специфический вид деятельности; междисциплинарная область знаний; система управления. Менеджмент как процесс последовательного выполнения основных функций: планирования, организации, мотивации и контроля. Составные части управления организацией. Составные части управления организацией (по О. Шелдону). Субъекты управления как совокупность органов управления и управленческих работников. Внутренние переменные организации (цели, исполнительский персонал, структура, задачи, технология) как объект управления.

Понятие организации как формальной группы людей. Характеристики организации: ресурсный потенциал; зависимость от внешней среды; горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления: институционный (руководители высшего звена); управленческий (руководители среднего звена); технический (руководители низшего звена).

##### **Тема 2. Эволюция мирового менеджмента.**

Исторические предпосылки возникновения менеджмента.

Школа научного управления (Ф. Тейлора). Принципы научного менеджмента: получение знаний о производстве; отбор и обучение рабочих; приложение знаний к решению задач; сотрудничество между рабочими и администрацией. Идеи административной школы (А. Файоль): разделение труда; полномочия и ответственность; дисциплина; единовластие; единоподчиненность; подчиненность; вознаграждение; централизация; скалярная цепочка; порядок; справедливость; продолжительность пребывания в должности; инициатива; корпоративный дух. Школы человеческих взаимоотношений как движение за человечность отношения к людям. Психологическое и социологическое содержание школы поведенческих наук. Исследование операций и модели школы количественных методов. Анализ и оценка применения различных школ в современных условиях.

Современные подходы к менеджменту. Ключевые положения современной системы взглядов на менеджмент. Процессный подход в менеджменте как совокупность функций по управлению определенным объектом: планирование, организация, мотивация, контроль. Системные концепции как отражение системного подхода в менеджменте: открытые и закрытые системы; подсистемы; модель организации как открытой системы. Ситуационный подход в менеджменте и его основные положения: управленческий профессионализм

руководителя; знание сильных и слабых сторон управленческих концепций; умение правильно интерпретировать ситуацию; умение связывать приемы управления с особенностями ситуации.

### **Тема 3. Теории и концепции менеджмента.**

Основные положения концепции бюрократической рационализации Макса Вебера: организация должностей в соответствии с формальными полномочиями; отбор и продвижение сотрудников по службе в соответствии с их квалификацией; оформление актов и решений в письменном виде; работа менеджеров только в интересах компании; работа менеджеров в соответствии с четкими правилами и процедурами; рациональность менеджмента (следование логике и науке).

Теория «X» и «Y» Д. Мак-Грегора как теоретическая основа принципов современного психологического руководства человеческими ресурсами. Теория «X» и принципы авторитарного руководства. Теория «Y» и принципы демократического руководства. Теория «Z» как продолжение теории «X» и «Y»: долгосрочный найм кадров; групповое принятие решений; индивидуальная ответственность; тщательная оценка кадров; всесторонняя забота о работниках.

Теория «7С» - теория организационной системы, состоящая из семи взаимосвязанных элементов: стратегии, структуры, системы, штата, стиля, квалификации, разделенных ценностей.

Концепция управления по целям П. Друкера: цели предшествуют формированию функций; согласуются с менеджерами среднего и низшего уровней; пересматриваются в связи с изменениями внутренних и внешних условий.

### **Тема 4. Признаки и общие черты организации.**

Обязательные критерии организации: наличие в ней не менее двух человек; наличие единой цели; совместный труд для достижения единой цели. Организация как открытая система. Внутренняя среда. Внутренние переменные. Цели и их разнообразие. Структура: структура организации; специализированное распределение труда; объем управления; необходимость координации. Задания: работа с людьми, предметами, машинами, сырьем, оборудованием, информацией. Технологии: посреднические, интенсивные. Люди и их индивидуальные характеристики: способности, потребности, ожидания, восприятия, точка зрения, зависимость от среды. Взаимосвязь внутренних переменных.

Определение внешней среды организации и ее характеристика: взаимосвязь факторов; сложность, подвижность, неопределенность, среда прямого влияния: поставщики (материала, капитала, трудовых ресурсов); законы и государственные органы; местные органы управления; потребители; конкуренты. Среда косвенного влияния: технология; состояние экономики; социокультурные и политические факторы; отношения с местным населением; международное окружение.

### **Тема 5. Типы организаций и их разновидности.**

Организация как процесс создания структуры предприятия. Делегирование как передача заданий и полномочий лицу, который берет на себя ответственность за их выполнение. Ответственность – обязательство выполнять поставленные задачи и отвечать за их выполнение. Полномочия как ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных заданий. Принципы полномочий. Иерархия передачи полномочий в организации. Полномочия и власть. Скалярный процесс делегирования линейных полномочий в организации. Типы штабов: консультативный аппарат, обслуживающий аппарат, личный аппарат, обслуживающий аппарат, личный аппарат. Разновидности штабных полномочий: рекомендационные полномочия, обязательное согласование, параллельные полномочия, функциональные полномочия, линейные полномочия внутри аппарата. Организация взаимоотношений между линейными и штабными полномочиями. Линейные полномочия и координация. Препятствия на пути эффективного делегирования. Организационно-правовые формы предприятий: акционерные общества; общества с ограниченной и дополнительной ответственностью;

микропредприятия; кооперативы; объединения предприятий.

### **Тема 6. Структуры управления организацией.**

Организованная структура как упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов. Горизонтальные и вертикальные связи. Этапы организационного проектирования: деление организации на широкие блоки по горизонтали; установление полномочий различных должностей; определение должностных обязанностей работников.

Бюрократическая структура управления. Функциональная организационная структура: функциональная департаментализация; преимущества и недостатки функциональных структур. Дивизиональная структура: дивизиональная продуктовая структура, ориентированная на потребителя; региональная дивизиональная структура. Организационные структуры фирм, действующих на международных рынках.

Адаптивные структуры управления. Отличительные особенности адаптивных и бюрократических структур. Проектная адаптивная структура. Матричные структуры управления. Организации конгломератного типа.

Централизованные и децентрализованные организации. Уровень централизации и децентрализации. Факторы, которые определяют степень децентрализации. Интеграция структуры. Влияние интеграции на движение целей организации. Методы достижения эффективной интеграции.

### **Тема 7. Планирование в организации.**

Сущность функции планирования. Распределение ресурсов. Адаптация к внешней среде. Планирование и успех организации. Миссия коммерческих и некоммерческих организаций. Ценности и цели высшего руководства. Организация целей во времени. Достижимость целей. Дерево целей. Взаимосвязь «миссий», «цели», «стратегий», «задачи» и «политики». Цель индивида. Официальные, оперативные и операционные цели.

Оценка и анализ внешней среды. Управленческое исследование сильных и слабых сторон организации. Пять основных функций организации как объекты планирования: операции (производство и оказание услуг); маркетинг; финансы и бухгалтерский учет; человеческие ресурсы; культура и имидж корпорации.

Процесс стратегического планирования: анализ сильных и слабых сторон внешней и внутренней среды организации; анализ стратегических альтернатив и выбор стратегии; реализация стратегии; контроль реализации стратегии; оценка стратегии. Основные стратегические альтернативы: ограниченный рост; сокращение; сочетание. Общее понятие планирования хозяйственного портфеля. Планирование стратегии организации при помощи матрицы. Бостонской консультативной группы.

### **Тема 8. Мотивация.**

Понятие мотивации как процесса побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Потребности. Побуждения. Мотивационное поведение. Внутренние и внешние вознаграждения. Теория потребностей А.Маслоу. Теория потребностей Д.Мак-Клеланда. Двухфакторная теория Ф.Герцберга.

Основные процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В.Врума. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация. Экспертная оценка ситуаций: условия трудовой этики; использование методов удовлетворения потребностей высших уровней; принципы отношений руководства и персонала. Мотивация трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников организации.

### **Тема 9 Контроль**

Понятие контроля. Функции контроля: оценка деятельности предприятия; предотвращения кризисных ситуаций; поддержка успеха в деятельности организации; стимулирование деятельности работников. Контроль трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Текущий контроль и система обратной связи. Итоговый контроль. Этапы процесса контроля: разработка стандартов и критериев; сопоставление реальных результатов со



стандартами; принятие необходимых корректирующих действий. Поведенческие аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля. Информационно-управленческие системы в планировании и контроле.

### **Тема 10. Деловой облик менеджера, лидерство.**

Модель современного менеджера. Способности менеджера в системе управления и их совершенствования.

Руководство в организации. Влияние и власть; баланс власти. Власть основанная на принуждении; влияние через страх. Власть, основанная на вознаграждении. Законная власть; влияние через традиции. Власть примера; влияние с помощью харизмы. Власть эксперта; влияние через разумную веру. Влияние путем убеждения. Практическое использование влияния.

Подходы к понятию лидерство: подход с позиций личностных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Стили управления: автократичный, либеральный, демократический. Адаптивное руководство.

### **Тема 11 Управление конфликтами и стрессами.**

Природа конфликта в организации. Типы конфликтов: внутренне-личностный; межличностный; конфликт между личностью и группой; межгрупповой конфликт. Причины конфликта: ограниченность ресурсов; взаимозависимость заданий; разногласия в целях; разногласия в убеждениях и ценностях; неудовлетворительные коммуникации. Управление конфликтной ситуацией.

Природа организационных изменений. Управление изменениями. Понятие организационного развития. Природа и причины стресса. Управление стрессами.

### **Тема 12. Принятие управленческих решений.**

Организационные решения: запрограммированные и незапрограммированные. Три вида решений в менеджменте: интуитивные; обоснованные; рациональные. Этапы рационального решения проблем: диагноз проблемы; формулирование ограничений и критериев; формулирование ограничений и критериев; влияние альтернатив; оценка альтернативных вариантов; принятие решения (выбор альтернатив); реализация решения; обратная связь.

Факторы, влияющие на процесс принятия решений: личностные оценки руководителя; среда принятия решений (определенность, риск, неопределенность, изменяющийся фактор времени и среды); информационные и поведенческие ограничения; негативные последствия; взаимозависимость решений.

Методы принятия решений: платежная матрица; дерево решений. Обусловленность необходимости моделирования при принятии решений: сложностью реального мира организации; экспериментированием; ориентацией руководства на будущее. Типы моделей: физическая аналогичная, математическая. Процесс построения модели: постановка задания; построение модели; проверка модели на достоверность; применение модели; обновление модели. Общие проблемы моделирования: недостоверные исходные допущения; информационные ограничения; недоверие пользователей; ограниченное применение на практике; чрезмерно высокая стоимость. Обзор моделей науки управления: теория игр; модели оптимального обслуживания; модели управления запасами; модель линейного программирования; имитационное моделирование.

### **Тема 13 Социальная ответственность и этика.**

Эволюция социальной ответственности в бизнесе. Бизнес как продукт общества. Прибыль и эффективность. Прямые социальные действия организаций в сферах: защита окружающей среды; охрана здоровья и безопасность; гражданские права; защита интересов потребителей. Понятие юридической и социальной ответственности. Аргументы на пользу социальной ответственности: способствующие для бизнеса долгосрочные перспективы; удовлетворение потребностей и ожиданий широкой публики; наличие ресурсов для оказания помощи при решении социальных проблем; моральные обязательства. Аргументы против

социальной ответственности: нарушение принципа максимизации прибыли; затраты на социальные потребности; недостаточный уровень отчетности широкой публике; недостаточное умение решать социальные проблемы.

Проблема социальной ответственности и личностные характеристики и убеждения руководителя организации. Этика управления организацией как конфликт между экономическими показателями компании и показателями компании и показателями социальной ответственности. Методы повышения этичности поведения руководителей и рядовых работников: разработка этических нормативов; создание комитетов по этике; проведение социальных ревизий.

Принципы деловой этики: принципы справедливости и права; принцип утилитаризма и совести; принцип самосовершенствования и добра; принцип уважения собственности и труда; принцип свободы и благородства; принцип благодарности, мудрости и поступков.

#### **Тема 14. Тенденции развития мирового менеджмента.**

Превалирующая роль человеческих ресурсов и практическая направленность менеджмента. Четыре концепции роли кадров в мировом менеджменте: концепция использования трудовых ресурсов; научного администрирования; управления человеческими ресурсами; управления персоналом. Этапы планирования трудовых ресурсов: оценка их наличия; оценка будущих потребностей в ресурсах; разработка программ их развития.

Методы, используемые для развития потенциала трудовых ресурсов: 1) профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе; 2) подготовка и обучение кадров; 3) оценка результатов трудовой деятельности; 4) подготовка руководящих кадров; 5) управление продвижением по службе. Женщины – резерв управленческих кадров. Человеческие ресурсы организации как совокупность социокультурных характеристик и личностно–психологических свойств ее работников. Повышение качества трудовой деятельности на основе удовлетворенности работников своим трудом и на основе усовершенствования организации труда.

Выдвижение профессионала-менеджера в ключевую фигуру и формирование механизма управления по целям и результатам. Содержание управленческой деятельности менеджера и природа управленческого труда. Три категории ролей менеджера-профессионала: межличностные роли; информационные роли; роли, связанные с принятием решений. Организационное соединение целей организации с индивидуальными целями сотрудников. Анализ и оценка моделей управления различных государств. Теории (теория человеческих ресурсов А.Маслоу и теория конкурентоспособности наций) и модели (СХЕ Бостонской консультационной группы и модель Мичиганского университета) США. Многообразие деловых культур в Европе и основные характеристики евроменеджмента: более заметная ориентация на людей; более высокая значимость внутренних переговоров; более высокий уровень навыков по управлению международным разнообразием; управление «между крайностями». Особенности немецкой модели менеджмента: стимулирование профессиональной подготовки; техническая подготовленность менеджеров; уважительное отношение к компетентности; качество и инновации; формализованный производственный менеджмент.

Характерные признаки и особенности японского менеджмента: пожизненный наем, пожизненная занятость; система продвижения по старшинству; пофирменные профсоюзы; производственное обучение; принятие решений «сверху вниз»; программы благосостояния работников.

Учет национальных особенностей в СНГ. Демократизм взаимоотношений между людьми. Коллективизм и взаимопомощь. Патернализм. Улучшение идейно-воспитательного процесса. Привычка работать и принуждению и под надзором.

### **4.3. Темы практических занятий**

#### **Тема 1: Менеджмент: сущность и характерные черты.**

1. Что такое менеджмент, каковы его основные функции и разновидности.
2. понятие управления, виды и элементы процесса управления.

3. Законы и закономерности управления.
<b>Тема 2: Эволюция мирового менеджмента.</b> 1. Исторические предпосылки возникновения менеджмента. 2. Школы в управлении. 3. Ключевые моменты современной системы взглядов на менеджмент
<b>Тема 3. Теории и концепции менеджмента.</b> 1. Основные положения теории и концепции менеджмента рационалистического направления. 2. Основные положения теории и концепции менеджмента поведенческого направления. 3. Основные положения теории и концепции менеджмента в рамках системно-ситуационного подхода.
<b>Тема 4. Признаки и общие черты организации.</b> 2. Организация как открытая система. 3. Внутренняя и внешняя среда организации. 4. Этапы жизненного цикла организации
<b>Тема 5. Планирование в организации.</b> 1. Функция планирования. 2. Миссия и цели, дерево целей. 3. Процесс стратегического планирования.
<b>Тема 6. Мотивация.</b> 1. Содержание и эволюция понятия мотивация. 2. Содержательные теории мотивации. 3. Процессуальные теории мотивации
<b>Тема 7. Контроль.</b> 1. Понятие контроля в управлении, его сущность и виды. 2. Анализ понятия «процесс контроля». 3. Аспекты и эффективность контроля.
<b>Тема 8. Управленческие решения.</b> 1. Содержание и виды управленческих решений, этапы процесса принятия решений 2. Методы принятия управленческих решений. 3. Организация и контроль выполнения управленческих решений

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

<b>Тема 1 Основные понятия и сущность менеджмента.</b> 1. Что такое менеджмент, каковы его основные функции и разновидности. 2. понятие управления, виды и элементы процесса управления. 3. законы и закономерности управления
<b>Тема 2. Эволюция мирового менеджмента.</b> 1. Исторические предпосылки возникновения менеджмента. 2. Школы в управлении. 3. Ключевые моменты современной системы взглядов на менеджмент.
<b>Тема 3. Теории и концепции менеджмента.</b> 1. Основные положения теории и концепции менеджмента рационалистического направления. 2. Основные положения теории и концепции менеджмента поведенческого направления. 3. Основные положения теории и концепции менеджмента в рамках системно-ситуационного подхода.
<b>Тема 4. . Признаки и общие черты организации.</b> 1. Организация как открытая система. 2. Внутренняя и внешняя среда организации. 3. Этапы жизненного цикла организации

<p><b>Тема 5 Типы организаций и их разновидности.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Классификация форм организаций. Характеристика формальной и неформальной организации.</li> <li>2. Составляющие организации.</li> <li>3. Сущность управленческой деятельности в организации</li> </ol>
<p><b>Тема 6. Структура управления организаций.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая характеристика организационных структур управления.</li> <li>2. Основные виды организационных структур управления.</li> <li>3. Централизованные и децентрализованные организации.</li> </ol>
<p><b>Тема 7. . Планирование в организации.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функция планирования.</li> <li>2. Миссия и цели, дерево целей.</li> <li>3. Процесс стратегического планирования</li> </ol>
<p><b>Тема 8. Мотивация.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание и эволюция понятия мотивация.</li> <li>2. Содержательные теории мотивации.</li> <li>3. Процессуальные теории мотивации</li> </ol>
<p><b>Тема 9. Контроль.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие контроля в управлении, его сущность и виды.</li> <li>2. Анализ понятия «процесс контроля».</li> <li>3. Аспекты и эффективность контроля.</li> </ol>
<p><b>Тема 6 Деловой облик менеджера, лидерство</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие групповая динамика.</li> <li>2. Власть и личное влияние.</li> <li>3. Формы власти и влияния.</li> <li>4. Подходы к понятиям руководителя и лидера. Власть и лидерство в деятельности менеджера.</li> <li>5. Стиль управления.</li> </ol>
<p><b>Тема 11 Управление конфликтами и стрессами.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание понятия «конфликт».</li> <li>2. Причины возникновения и управление конфликтными ситуациями.</li> <li>3. Природа стресса и управление им</li> </ol>
<p><b>Тема 12 Принятие управленческих решений.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание и виды управленческих решений, этапы процесса принятия решений</li> <li>2. Методы принятия управленческих решений.</li> <li>3. Организация и контроль выполнения управленческих решений</li> </ol>
<p><b>Тема 13 Социальная ответственность и этика.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бизнес – этика: современные подходы</li> <li>2. Понятие социальной ответственности.</li> <li>3. Культура корпорации.</li> <li>4. Интернет и этика- бизнес</li> <li>5. Влияние информационных технологий на менеджмент.</li> </ol>
<p><b>Тема 14 Тенденции развития мирового менеджмента.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Модели управления различных стран мира</li> <li>2 Учет национальных особенностей менеджмента в РФ.</li> </ol>

### 5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – дифференцированный зачет. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1.

## 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Кузьминов, А. В. Менеджмент : Опорный конспект лекций/ А. В. Кузьминов. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 248 с

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

#### а) основная литература

1. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М. : Магистр : НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с. Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=615348>

2. Ефимов, А. Н. Менеджмент практикум / А.Н. Ефимов, Е.Н. Барикаев. - М.: ЮНИТИДАНА, 2017. - 119 с.: 978-5-238-01606-1-

3. Кузьминов, А. В. Менеджмент : Опорный конспект лекций/ А. В. Кузьминов. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 248 с

4. Радюкова, Я.Ю. Основы менеджмента : учеб. пособие / Я.Ю. Радюкова, М.В. Беспалов, В.И. Абдукаримов [и др.]. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 297 с. + Доп. Материалы - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=180312>

#### б) дополнительная литература:

5. Маслова, Е. Л. Теория менеджмента : практикум для бакалавров. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 158 с. - ISBN 978-5-394-03695-8.- Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358270>.

6. Серков, Л.Н. Менеджмент продуктивности: учебно-метод. пособ./ Л.Н. Серков, Д. А. Сеница. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 184 с.

7. Серков, Л.Н. Производственный менеджмент: учеб. пособ./ Л.Н. Серков, Д. А. Сеница, Л.В. Александрова. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2017. - 198 с.

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

1. Официальный интернет-портал правовой информации РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>

3. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым (Крымстат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://crimea.gks.ru/>

4. Справочная система по законодательству РФ «Гарант» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru>

5. Справочная система по законодательству РФ «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6. Электронная библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по

разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- \*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);

- \*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

- \*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.