

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность
направленность (профиль) программы Экономико-правовое обеспечение
экономической безопасности

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Севастопольский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.16 МЕНЕДЖМЕНТ

Специальность	38.05.01. Экономическая безопасность
Специализация (профиль) программы	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Уровень высшего образования	Специалитет

Год начала подготовки 2026

Москва – 2025 г.

Составители:

д.э.н., доцент, профессор кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

Калинина И.А.

к.э.н., доцент, доцент кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

Гарнова В.Ю.

к.э.н., доцент, доцент кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

Холод М.В.

ассистент кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

Умнова М.Г.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры экономики и управления Севастопольского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

протокол № 9 от «20» мая 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	23
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	23
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	23
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ	23
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	23
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	23
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	24
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	24
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	24
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	24
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Менеджмент» является формирование у обучающихся компетенций в области основ построения и функционирования систем управления организациями в условиях рынка:

- умение применять системный подход для решения поставленных задач в рамках менеджмента;
- формирование навыка определения круга задач в рамках поставленной цели и умения выбрать оптимальные способы их решения;
- формирование навыков управления организацией в условиях сложного и динамичного окружения;
- развитие навыков социального взаимодействия и умения реализовывать свою роль в команде.

Задачи дисциплины «Менеджмент»:

1. раскрыть сущность явлений и процессов управления и привить обучающимся соответствующий понятийный аппарат;
2. раскрыть сущность микро- и макроэкономических процессов и привить обучающимся соответствующий понятийный аппарат экономической науки;
3. сформировать соответствующее мировоззрение обучающегося, позволяющее ему объективно оценивать ту или иную управленческую ситуацию и соответствующую ей концепцию управления экономической деятельностью;
4. дать знания, необходимые для осмысления процессов, происходящих в социально-экономической сфере общества;
5. дать знания, необходимые для анализа мотивов и закономерностей поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамики уровня цен и объемов производства, и для предложения решений для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне;
6. дать знания, необходимые для анализа показателей и факторов экономического роста, выявления инструментов государственного регулирования и прогнозирования экономического роста;
7. сформировать навыки анализа, истолкования и описания управленческих процессов;
8. сформировать умение выносить аргументированные суждения по вопросам, связанным с управлением и принятием решений;
9. сформировать навык анализа альтернативных вариантов с целью принятия рациональных решений;
10. содействовать формированию общепрофессиональных компетенций, связанных со способностью научного анализа управленческих проблем и процессов профессиональной деятельности, умением использовать на практике базовые знания и методы менеджмента.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Менеджмент» относится к обязательной части учебного плана.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	Зачет	-	Зачет

Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	36	-	12
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	34	-	10
• лекции/электронные часы	18/0	-	4/0
• практические занятия	16	-	6
• лабораторные занятия	-	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катг)	-	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	-	2
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-	-
Самостоятельная работа (СР), всего:	72	-	96
в том числе:	-	-	-
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	-	2
• самостоятельная работа в семестре (СРс)	72	-	94
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
• изучение ЭОР (при наличии)	20		34
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
• выполнение группового проекта	-	-	-
• и другие виды (подготовка к к/р, опросу, дискуссии, выполнение расчетно-аналит. заданий, реферата и т.д.)	52	-	60

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
<i>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</i>	<i>УК-1.2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации</i>	<i>З-1 Знает</i> методику проведения оценки адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации, умеет работать с противоречивой информацией из разных источников
		<i>У-1 Умеет</i> осуществлять поиск решений проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта

		У-2 Умеет критически оценивать возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей
	<i>УК-1.3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них</i>	З-1. Знает алгоритм выбора стратегии по решению проблемной ситуации, оценке преимуществ и недостатков выбранной стратегии
		У-1. Умеет осуществлять и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, оценивает преимущества и недостатки выбранной стратегии
		У-2. Умеет разрабатывать план действий по решению проблемной ситуации, определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
<i>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>	<i>УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</i>	З-1 Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы
		З-2 Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных
		У-1 Умеет определять роль каждого участника команды и ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли
		У-2 Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений
	<i>УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</i>	У-3 Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы
		З-1 Знает основные методы анализа взаимодействия в команде
		З-2 Знает основные современные технологии коммуникации различного типа
		З-3 Знает принципы предоставления обратной связи

		У-1 Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника У-2 Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы У-3 Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими У-4 Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	З-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития
		З-2. Знает способы самооценки и самоопределения
	УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты
		У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития
ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов	ОПК-4.1. Применяет инструменты и технологии разработки и принятия экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений	З-1. Знает методологию принятия эффективных организационно-управленческих решений
		У-1. Умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников
		У-2. Умеет проводить координацию работ в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы					Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа					
Семестр 2											

1.	Тема 1. Сущность и содержание управления Природа управления. Предпосылки выделения управления в особый вид деятельности. Взаимосвязь социально-экономической и организационно-технической сторон управления. Соотношение объективных и субъективных факторов в управлении. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России. Государственное регулирование, его место и роль в управлении экономикой. Основные подходы к определению управления. Специфика управления – воздействие. Виды воздействия. Ключевые категории управления.	2	2	-	-	9	13	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Т.	Р.
----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	-----------	----	----

2.	Тема 2. Развитие науки управления Основы школы науки управления: школа научного управления, административная (классическая) школа, школа человеческих отношений, поведенческая школа, школа науки управления. Разнообразие моделей менеджмента. Становление и развитие менеджмента в США. Особенности японского менеджмента. Развитие управления в России. История развития науки управления в советский период. Управленческая сущность перестройки и переход к рыночному регулированию экономики. Современное состояние теории управления.	2	2	-	-	9	13	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.,Т.	Р.
----	--	---	---	---	---	---	----	---	---	-----------	------------------	----

3.	Тема 3. Принципы построения и функционирования систем управления и бизнес-моделей Понятие системы, элементы системы. Сущность и взаимосвязь отдельных элементов систем. Параметры системы: вход, процессор, выход, обратная связь и ограничения. Основное содержание общей теории систем. Классификация систем. Признаки, свойства и условия управления в системах. Сложность и иерархия систем. Управляемая и управляющая подсистемы. Система управления: понятие, структура. Организационная и производственная структура предприятия. Понятие структуры управления. Элементы структуры управления: звенья, уровни управления и связи. Основные типы связей. Формальные и неформальные структуры управления. Формализация структуры управления. Факторы, определяющие формирование структуры управления. Характеристика структур управления, их достоинства и недостатки. Основные тенденции в развитии структур управления в современных условиях.	2	2	-	-	9	13	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2 УК-6.1. У-1 УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2 ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.,Т.	Р.
----	--	---	---	---	---	---	----	---	--	-----------	------------------	----

4.	Тема 4. Целевое начало в деятельности организации Миссия организации. Факторы, влияющие на формирование миссии организации. Цели и задачи управления предприятием. Структура целей, их классификация по признакам. Иерархия и ранжирование целей. Программно-целевое управление. Управление региональными и отраслевыми программами. Практика управления по результатам, как средство достижения целей. Взаимосвязь целей и стратегии управления. Стратегический менеджмент. Типы стратегий бизнеса. Выработка стратегии организации. Оценка выбранной стратегии. Выполнение стратегии. Разработка и реализация перспективных и текущих планов.	2	2	-	-	9	15	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.	Р.
----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	-----------	---------------	----

5.	Тема 5. Функции, механизмы и процессы управления Понятие, значение, место и классификация функций управления. Содержание, процесс и структура функции управления. Общие функции управления: планирование, организация, координация и регулирование, мотивация, учет и контроль. Понятие механизма управления. Система методов управления и их взаимосвязь. Экономические методы как способ воздействия на объект управления на основе использования экономических законов и категорий. Понятие, роль, особенности административных методов управления, их классификация и основные характеристики. Организационное воздействие на объект управления. Виды воздействия. Понятие процесса управления. Операции процесса управления: интеллектуальные, аналитические, информационные, организационные. Типы процессов управления. Управление рисками.	2	2	-	-	12	16	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2 УК-6.1. У-1 УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2 ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К. Т.	Р.
----	---	---	---	---	---	----	----	---	--	-----------	------------------	----

6.	Тема 6. Власть и лидерство в управлении. Управление конфликтами и стрессами Руководство в организации. Власть как регулятор управленческой деятельности. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Факторы эффективности работы группы. Теории лидерских качеств. Концепции лидерского поведения. Стили руководства, их характеристика и содержание. Ситуационные теории лидерства. Методы определения лидерства. Управление конфликтами. Понятие конфликта, его природа. Конструктивные начала конфликта. Структурные методы управления конфликтом. Стили разрешения межличностных и внутригрупповых конфликтов. Стресс и управление им в деятельности руководителя. Причины стрессов. Конструктивные и деструктивные причины стрессов. Методы и стили избегания стрессов.	4	2	-	-	12	18	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2 УК-6.1. У-1 УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2 ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Д.и. Т.	Р.
----	---	---	---	---	---	----	----	---	--	-----------	------------	----

7.	Тема 7. Цифровые технологии в менеджменте Менеджмент информационных систем. Роль информационных технологий в менеджменте. Цифровая трансформация бизнеса. Техническое обеспечение информационной системы. Развитие и обслуживание ИТ-системы. Планирование в пределах имеющихся полномочий. Создание организационной структуры, обеспечивающей функционирование ИТ-среды. Обеспечение защиты информации. Планирование труда информационного менеджера. Объем затрат на применение технологий и прогноз размера экономии или прибыли.	4	4	-	-	12	18	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.	Р.
	Итого	18	16	-	-	72	106	-	-	-	-	-

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
Семестр 4												
1.	Тема 1. Сущность и содержание управления Природа управления. Предпосылки выделения управления в особый вид деятельности. Взаимосвязь социально-экономической и организационно-технической сторон управления. Соотношение объективных и субъективных факторов в управлении. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России. Государственное регулирование, его место и роль в управлении экономикой. Основные подходы к определению управления. Специфика управления – воздействие. Виды воздействия. Ключевые категории управления.	1	0,5	-	-	13	15	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2 УК-6.1. У-1 УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2 ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Т.	Р.

2.	Тема 2. Развитие науки управления Основы школы науки управления: школа научного управления, административная (классическая) школа, школа человеческих отношений, поведенческая школа, школа науки управления. Разнообразие моделей менеджмента. Становление и развитие менеджмента в США. Особенности японского менеджмента. Развитие управления в России. История развития науки управления в советский период. Управленческая сущность перестройки и переход к рыночному регулированию экономики. Современное состояние теории управления.	0,5	0,5	-	-	13	15	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.,Т.	Р.
----	--	-----	-----	---	---	----	----	---	---	-----------	------------------	----

3.	Тема 3. Принципы построения и функционирования систем управления и бизнес-моделей Понятие системы, элементы системы. Сущность и взаимосвязь отдельных элементов систем. Параметры системы: вход, процессор, выход, обратная связь и ограничения. Основное содержание общей теории систем. Классификация систем. Признаки, свойства и условия управления в системах. Сложность и иерархия систем. Управляемая и управляющая подсистемы. Система управления: понятие, структура. Организационная и производственная структура предприятия. Понятие структуры управления. Элементы структуры управления: звенья, уровни управления и связи. Основные типы связей. Формальные и неформальные структуры управления. Формализация структуры управления. Факторы, определяющие формирование структуры управления. Характеристика структур управления, их достоинства и недостатки. Основные тенденции в развитии структур управления в современных условиях.	0,5	0,5	-	-	13	15	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.,Т.	Р.
----	--	-----	-----	---	---	----	----	---	---	-----------	------------------	----

4.	Тема 4. Целевое начало в деятельности организации Миссия организации. Факторы, влияющие на формирование миссии организации. Цели и задачи управления предприятием. Структура целей, их классификация по признакам. Иерархия и ранжирование целей. Программно-целевое управление. Управление региональными и отраслевыми программами. Практика управления по результатам, как средство достижения целей. Взаимосвязь целей и стратегии управления. Стратегический менеджмент. Типы стратегий бизнеса. Выработка стратегии организации. Оценка выбранной стратегии. Выполнение стратегии. Разработка и реализация перспективных и текущих планов.	0,5	0,5	-	-	13	15	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.	Р.
----	---	-----	-----	---	---	----	----	---	---	-----------	---------------	----

5.	Тема 5. Функции, механизмы и процессы управления Понятие, значение, место и классификация функций управления. Содержание, процесс и структура функции управления. Общие функции управления: планирование, организация, координация и регулирование, мотивация, учет и контроль. Понятие механизма управления. Система методов управления и их взаимосвязь. Экономические методы как способ воздействия на объект управления на основе использования экономических законов и категорий. Понятие, роль, особенности административных методов управления, их классификация и основные характеристики. Организационное воздействие на объект управления. Виды воздействия. Понятие процесса управления. Операции процесса управления: интеллектуальные, аналитические, информационные, организационные. Типы процессов управления. Управление рисками.	0,5	1	-	-	14	16	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К. Т.	Р.
----	---	-----	---	---	---	----	----	---	---	-----------	------------------	----

6.	Тема 6. Власть и лидерство в управлении. Управление конфликтами и стрессами Руководство в организации. Власть как регулятор управленческой деятельности. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Факторы эффективности работы группы. Теории лидерских качеств. Концепции лидерского поведения. Стили руководства, их характеристика и содержание. Ситуационные теории лидерства. Методы определения лидерства. Управление конфликтами. Понятие конфликта, его природа. Конструктивные начала конфликта. Структурные методы управления конфликтом. Стили разрешения межличностных и внутригрупповых конфликтов. Стресс и управление им в деятельности руководителя. Причины стрессов. Конструктивные и деструктивные причины стрессов. Методы и стили избегания стрессов.	0,5	1	-	-	14	15	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Д.и. Т.	Р.
----	---	-----	---	---	---	----	----	---	---	-----------	------------	----

7.	Тема 7. Цифровые технологии в менеджменте Менеджмент информационных систем. Роль информационных технологий в менеджменте. Цифровая трансформация бизнеса. Техническое обеспечение информационной системы. Развитие и обслуживание ИТ-системы. Планирование в пределах имеющихся полномочий. Создание организационной структуры, обеспечивающей функционирование ИТ-среды. Обеспечение защиты информации. Планирование труда информационного менеджера. Объем затрат на применение технологий и прогноз размера экономии или прибыли.	0,5	2	-	-	14	15	УК-1.2 УК-1.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 ОПК-4.1	УК-1.2. 3-1. УК-1.2. У-1. УК-1.2. У-2. УК-1.3. 3-1. УК-1.3. У-1. УК-1.3. У-2. УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-3.2. У-4. УК-6.1. 3-1. УК-6.1. 3-2. УК-6.1. У-1. УК-6.2. У-1. УК-6.2. У-2. ОПК-4.1. 3-1. ОПК-4.1. У-1. ОПК-4.1. У-2.	О., Гр.д.	Р.а.з., К.	Р.
	Итого	4	6	-	-	94	106	-	-	-	-	-

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Расчетно-аналитические задания (Р.а.з.)

Кейс (К.)

Тест (Т.)

Деловая игра (Д.и.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Реферат (Р.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Менеджмент : учебник / А. В. Трачук, К. В. Саяпина, О. В. Астафьева [и др.] ; под ред. А. В. Трачука, К. В. Саяпиной. — Москва : КноРус, 2025. — 495 с. — ISBN 978-5-406-14234-9. — URL: <https://book.ru/book/956851>. — Текст: электронный.
2. Гапонова, О. С. Менеджмент : учебник / О.С. Гапонова, Л.С. Данилова, Ю.Ю. Чилипенко. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2026. - 480 с. - (Высшее образование). - DOI: <https://doi.org/10.29039/01819-4>. - ISBN 978-5-369-01819-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2258023>. – Режим доступа: по подписке.
3. Попова, Е. В., Менеджмент. Конспект лекций: учебное пособие / Е. В. Попова. — Москва : Русайнс, 2024. — 110 с. — ISBN 978-5-466-05301-2. — URL: <https://book.ru/book/952866>

Дополнительная литература:

1. Блинов, А. О., Менеджмент: учебник / А. О. Блинов, Ю. А. Романова, О. С. Рудакова. — Москва: КноРус, 2024. — 285 с. — ISBN 978-5-406-12752-0. — URL: <https://book.ru/book/952430>
2. Сергиенко, Л. В., Менеджмент: задания и тесты: учебное пособие / Л. В. Сергиенко. — Москва: Русайнс, 2024. — 182 с. — ISBN 978-5-466-06453-7. — URL: <https://book.ru/book/953637>
3. Хлебович Д.И. Сфера услуг: экономика, менеджмент, маркетинг. Практикум: учебное пособие / Хлебович Д.И., Баганов В.Ю., Баева О.Н., Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Казарина Л.А., Кондрацкая Т.А., Рубцова Н.В., Туренко Т.А., Чупров С.В. — Москва : КноРус, 2022. — 422 с. — ISBN 978-5-406-08975-0. — URL: <https://book.ru/book/941793>

Нормативные правовые документы:

По данной дисциплине не предусмотрены

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. Цай Е.Л. "Менеджмент" (электронный образовательный ресурс, размещённый в ЭИОС Севастопольского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова) <http://edu.sev-reu.ru/>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
2. <http://www.iер.ru/ru/publikacii/categories.html> - Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
3. <https://www.nalog.ru/rn39/program/> - База программных средств налогового учета
4. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
5. www.economy.gov.ru - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
6. <http://www.fedsfm.ru/opendata> - База открытых данных Росфинмониторинга

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. HR Менеджмент – www.hrm.ru

2. Бизнес-словарь - www.businessvoc.ru
3. Журнал «Риск-менеджмент» - www.riskm.ru
4. Корпоративный менеджмент, <http://www.cfin.ru>
5. Новый менеджмент – www.new-management.info
6. Российский журнал менеджмента – www.rjm.ru
7. Сообщество менеджеров – www.e-xecutive.ru

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита

Браузер Яндекс

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Менеджмент» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами для представления учебной информации студентам;

для самостоятельной работы:

– помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Филиала.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся в процессе освоения дисциплины «Менеджмент» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20

Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (<i>зачет</i>)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия с академической группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет обучающегося».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ¹

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов:

Курсовая работа/проект по дисциплине «Менеджмент» учебным планом не предусмотрена

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Сущность управленческой деятельности.
2. Цели и задачи управленческой деятельности. Цели-ориентации и цели-задания.
3. Руководители высшего звена управления и менеджеры-исполнители.
4. Стратегическое управление. Тактическое управление. Текущее (операционное) управления.
5. Факторы управления и их классификация.
6. Информация как средство управленческой деятельности.
7. Специфика должностного положения руководителя. Функции руководителя: целеполагание, прогнозирование, планирование, организации, принятие решений, мотивирование, коммуникативная функция, контроль и коррекция, кадровая функция, производственно-технологические функции, производные (комплексные) функции управления.
8. Мотивация деятельности руководителя.
9. Власть как регулятор управленческой деятельности.
10. Руководство и лидерство. Способности к управленческой деятельности.
11. Корпоративный дизайн. Дизайн организационной структуры подразделения.
12. Детальный инжиниринг бизнес-процессов. Применение технологий бизнес-инжиниринга для разработки регламентов.
13. (на примере конкретной организации) "Настройка" организационной структуры под разработанную стратегию.
14. Этапы процесса организационных изменений.
15. Способы управление процессом изменений.
16. Организация управление персоналом в условиях организационных изменений.
17. Основные принципы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям вытекают из его причин.

¹ В данном разделе приводятся примеры оценочных материалов

18. Типы и условия возможных организационных изменений.
19. Проблемы обеспечения адаптивности организации в рыночной среде.
20. Внедрение изменений. Этапы преобразований организации деятельности компании
21. Возможные направления организационных изменений.
22. Адаптация организаций к изменениям, происходящим во внешней и внутренней средах посредством механизма управления организационными изменениями.
23. Управление организационными изменениями.
24. Понятие «риск», место и роль оценки рисков в системе управления. Критерии и принципы классификации рисков.
25. Показатели риска и методы его анализа и оценки. Управление риском при принятии решений.
26. Устойчивость цепей поставок, цели и подходы к управлению рисками цепей поставок.
27. Понятие организационных инноваций. Классификация организационно-управленческих инноваций.
28. Свойства управленческих инноваций. Свойства организационных инноваций. Основные движущие силы организационно-управленческих инноваций.
29. Менеджмент: тип управления. Особенности российского менеджмента.
30. Типы моделей и организаций менеджмента.
31. Организация как объект управления.
32. Миссия организации.
33. Цели организации.
34. Функция контроля. Технология контроля. Требования – критерии контроля.
35. Контроллинг как управленческая технология.
36. Основные типы структур управления.
37. Линейная, функциональная, линейно – функциональная структуры управления, их достоинства и недостатки.
38. Матричная и дивизиональная структура управления. Их достоинства и недостатки.
39. Механизмы управления: средства и методы управления.
40. Экономический механизм управления.
41. Административные методы управления.
42. Регламентация управления. Положение о структурном подразделении и должностная инструкция.
43. Социально – психологические методы управления.
44. Классификация и характеристика элементов социологического механизма управления.
45. Социометрический анализ группы.
46. Процессы управления: понятие, свойства, основные этапы осуществления.
47. Типы процессов управления.
48. Лидерство. Типы отношений лидерства.
49. Концепции лидерства. Теории лидерских качеств.
50. Концепции лидерского поведения.
51. Мотивация деятельности человека.
52. Особенности и культура управленческого труда, основные направления рациональной его организации.
53. Оценка результативности труда руководителей и специалистов.
54. Время руководителя и эффективность его использования.
55. Менеджер – профессиональный управляющий.

Практические задания к зачету:

Кейс 1. Свод законов Хаммурапи

Некоторые законы мудрейшего правителя древности поучительны для потомков. Согласно одному из них, родители могли продавать детей, если к тому их принуждала нищета. Если

замужнюю женщину обнаруживали с любовником, то ее бросали в воду, а на неверного мужа можно было только жаловаться в суд. За несправедливое обвинение клеветник наказывался по суду обстриганием височных волос. За убийство мужа виновницу сажали на кол. За злословие на родителей отрезали язык, за побои - отрубали руку.

Муж ничего не получал из приданого покойной жены - оно принадлежало детям. Напротив, вдове возвращали ее приданое и подарки мужа, она пользовалась оставленным имуществом совместно с детьми. Начальники за притеснение солдат подвергались смертной казни.

За воровство полагалась смертная казнь, за кражу с взломом грабителя убивали у стены дома и закапывали на месте. К вору приравнивался продавший потерянную вещь, а также ее покупатель, не доказавший, что он купил не заведомо краденое.

Хирург, сделавший удачную операцию знатному человеку, получал 10 сиклей, простому - 5, но за неудачную - лишался рук. Архитектора вознаграждали сообразно величине постройки, по мерке за каждую единицу пространства. Если дом обрушился и задавил хозяина, архитектор подвергался казни; если погибал сын хозяина, казнили сына архитектора. В случае замеченных погрешностей постройки ремонт производился архитектором. Те же принципы действовали по отношению к корабельщикам и представителям других профессий.

Кодекс законов Хаммурапи рассматривал проступки исключительно с учетом материального вреда для личности или опасности для государства и общества. Он гарантировал права всем замужним женщинам на личную безопасность, в нем полностью отсутствовало правило родовой мести.

Поэтому считается, что законы Хаммурапи впервые создали правильно организованное культурное государство, которое взяло на себя защиту подданных и отмщение убийцам.

Вопросы для обсуждения:

1. Можно ли считать данный документ свидетельством зарождения человеческой гуманности. Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления?
2. Чьи интересы защищали эти законы?
3. Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?

Примеры вопросов для опроса:

1. Природа управления.
2. Предпосылки выделения управления в особый вид деятельности.
3. Взаимосвязь социально-экономической и организационно-технической сторон управления.
4. Соотношение объективных и субъективных факторов в управлении.
5. Основные школы науки управления

Примеры вопросов для групповой дискуссии:

1. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.
2. Государственное регулирование, его место и роль в управлении экономикой.
3. Основные подходы к определению управления.
4. Специфика управления – воздействие. Виды воздействия.
5. Ключевые категории управления.

Примеры тестовых заданий:

1. Принцип, не характерный для Ф.Тейлора:
А. Принцип единоначалия;
Б. Принцип материальной заинтересованности;
В. Принцип значимости межличностных связей при самоорганизации;
Г. Принцип специализации рабочих мест и работников.

2. Принцип значимости внеэкономических факторов производительности труда был разработан:
- А. Школой научного управления;
 - Б. Школой человеческих отношений;
 - В. Школой «рациональной бюрократии»;
 - Г. Структурно-функциональной школой.
3. При каком подходе организация рассматривается как открытая система, с учетом ее взаимодействия с внешней средой?
- А. Процессный;
 - Б. Системный;
 - В. Ситуационный;
 - Г. Количественный.
4. Организационная структура, позволяющая быстро приспосабливаться к меняющимся внешним условиям и изменению целевых установок, - это:
- А. Линейная структура;
 - Б. Функциональная структура;
 - В. Механистическая структура;
 - Г. Адаптивная структура.
5. Какое направление не входит в стратегический план организации:
- А. Распределение ресурсов;
 - Б. Внутренняя координация;
 - В. Организационное стратегическое предвидение
 - Г. Мотивация персонала

Примеры расчетно-аналитических заданий:

Задание 1. Ваша подчиненная сотрудница – бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т. к. работа – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа.

Вопрос:

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к Раисе, чтобы побудить ее выполнять свою работу качественно?

Задание 2. Работники магазина в личных целях занимались закупкой товаров и их реализацией через свои секции. Размещая свой товар на витрины, они нарушили Правила торговли. За подобное нарушение администрации пришлось уплатить штраф при проверке налоговой инспекцией.

Вопрос:

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам?

Задание 3. Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Версии были такими:

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»
2. «Все это мелочи, главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»
3. «Подчиненных нужно оставить в покое и позволить им самим принимать решения»

Пример кейса:

Кейс 1. Руководителями крупной швейной фабрики с численностью персонала 1150 человек, устойчивым финансовым положением и конкурентоспособной продукцией определены генеральная цель службы управления персоналом и общая стратегия управления персоналом. Генеральная цель службы управления персоналом - своевременное и достаточное обеспечение предприятия трудовым потенциалом высокого качества. Общая стратегия управления персоналом - повышение эффективности реализации и конкурентоспособности трудового потенциала (ТП) предприятия путем активизации использования имеющихся и создания перспективных возможностей реализации трудового потенциала, снижения удельной себестоимости развития персонала, внедрения современных технологий управления персоналом, активного привлечения молодых специалистов.

С учетом общей стратегии управления персоналом приведены качественные характеристики долгосрочных целей по направлениям деятельности службы управления: обеспечение персоналом, реализация трудового потенциала, развитие трудового потенциала.

Постановка задачи

Разработайте организационно-экономические мероприятия, реализация которых позволит достичь долгосрочные цели по направлениям деятельности службы управления: обеспечение персоналом, реализация трудового потенциала, развитие трудового потенциала.

Методические рекомендации

Разработку организационно-экономических мероприятий рекомендуется проводить по функциям, выполняемым службой управления персоналом предприятия: подбор и отбор персонала, планирование потребности в персонале, обучение, мотивация, улучшение социально-психологического климата и т.д.

Данные занесите в таблицу.

Пример деловой игры:

1. Тема (проблема): Роль менеджера в команде при разрешении конфликтов
2. Концепция игры: Участники деловой игры должны сформулировать проблему конфликтов, определить их глубину и предложить конкретные меры для их разрешения с использованием модели Томаса-Килмана.
3. Роли:
 - менеджер коллектива;
 - члены коллектива;
4. Ожидаемый результат: В процессе игры обучающиеся осуществляют социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде по разрешению конфликтов в коллективе с использованием матрицы подходов к разрешению конфликтов Томаса-Килмана.

Примерная тематика рефератов:

1. Понятия «бизнес-модель» и «модель системы управления»
2. Описание объекта управления
3. Обоснование целевых клиентов и потенциальных доходов
4. Разработка стратегии компании
5. Построение процессного управления

Типовая структура зачетного задания

Наименование	Максимальное количество баллов
Тестовое задание 1	4
Тестовое задание 2	4
Тестовое задание 3	4
Тестовое задание 4	4

Тестовое задание 5	4
Тестовое задание 6	4
Тестовое задание 7	4
Тестовое задание 8	4
Тестовое задание 9	4
Тестовое задание 10	4

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»/ «зачтено»	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов	УК-1.2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации УК-1.3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее	Знает верно и в полном объеме: З-1 методику проведения оценки адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации, умеет работать с противоречивой информацией из разных источников З-1. алгоритм выбора стратегии по решению проблемной ситуации, оценке преимуществ и недостатков выбранной стратегии З-1 основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы З-2 основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных З-1 основные методы анализа взаимодействия в команде З-2 основные современные технологии коммуникации различного типа З-3 принципы предоставления обратной связи З-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития З-2. способы самооценки и самоопределения З-1. методологию принятия эффективных организационно-управленческих решений Умеет верно и в полном объеме: У-1 осуществлять поиск решений проблемной	Продвинутый

			совершенствования ОПК-4.1. Применяет инструменты и технологии разработки и принятия экономически и финансово обоснованных организационно- управленческих решений	ситуации на основе действий, эксперимента и опыта У-2 критически оценивать возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей У-1. осуществлять и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, оценивает преимущества и недостатки выбранной стратегии У-2. разрабатывать план действий по решению проблемной ситуации, определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации У-1 определять роль каждого участника команды и ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли У-2 выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений У-3 составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы У-1 поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника У-2 предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы У-3 выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими У-4 использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной	
--	--	--	---	--	--

				У-1. оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности У-2. корректировать планы личного и профессионального развития У-1. ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников У-2. проводить координацию работ в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений	
70 – 84 баллов	«хорошо»/ «зачтено»	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять	УК-1.2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации УК-1.3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста УК-6.2. Проводит рефлексию своей	Знает с незначительными замечаниями: З-1 методику проведения оценки адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации, умеет работать с противоречивой информацией из разных источников З-1. алгоритм выбора стратегии по решению проблемной ситуации, оценке преимуществ и недостатков выбранной стратегии З-1 основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы З-2 основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных З-1 основные методы анализа взаимодействия в команде З-2 основные современные технологии коммуникации различного типа З-3 принципы предоставления обратной связи З-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития З-2. способы самооценки и самоопределения З-1. методологию принятия эффективных организационно-управленческих решений Умеет с незначительными	Повышенный

		контроль и учет ее результатов	деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования ОПК-4.1. Применяет инструменты и технологии разработки и принятия экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений	замечаниями: У-1 осуществлять поиск решений проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта У-2 критически оценивать возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей У-1. осуществлять и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, оценивает преимущества и недостатки выбранной стратегии У-2. разрабатывать план действий по решению проблемной ситуации, определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации У-1 определять роль каждого участника команды и ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли У-2 выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений У-3 составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы У-1 поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника У-2 предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы У-3 выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими У-4 использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного	
--	--	--------------------------------	---	--	--

				взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной У-1. оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности У-2. корректировать планы личного и профессионального развития У-1. ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников У-2. проводить координацию работ в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»/«зачтено»	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать	УК-1.2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации УК-1.3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели	Знает на базовом уровне, с ошибками: З-1 методику проведения оценки адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации, умеет работать с противоречивой информацией из разных источников З-1. алгоритм выбора стратегии по решению проблемной ситуации, оценке преимуществ и недостатков выбранной стратегии З-1 основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы З-2 основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных З-1 основные методы анализа взаимодействия в команде З-2 основные современные технологии коммуникации различного типа З-3 принципы предоставления обратной связи З-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития З-2. способы самооценки и самоопределения З-1. методологию принятия эффективных	Базовый

		профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов	карьерного роста УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования ОПК-4.1. Применяет инструменты и технологии разработки и принятия экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений	организационно-управленческих решений технологий Умеет на базовом уровне, с ошибками: У-1 осуществлять поиск решений проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта У-2 критически оценивать возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей У-1. осуществлять и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, оценивает преимущества и недостатки выбранной стратегии У-2. разрабатывать план действий по решению проблемной ситуации, определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации У-1 определять роль каждого участника команды и ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли У-2 выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений У-3 составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы У-1 поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника У-2 предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы У-3 выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и	
--	--	---	--	---	--

				конструктивно управлять ими У-4 использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной У-1. оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности У-2. корректировать планы личного и профессионального развития У-1. ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников У-2. проводить координацию работ в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»/ «не зачтено»	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-	УК-1.2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации УК-1.3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и	Не знает на базовом уровне: З-1 методику проведения оценки адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации, умеет работать с противоречивой информацией из разных источников З-1. алгоритм выбора стратегии по решению проблемной ситуации, оценке преимуществ и недостатков выбранной стратегии З-1 основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы З-2 основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных З-1 основные методы анализа взаимодействия в команде З-2 основные современные технологии коммуникации различного типа З-3 принципы предоставления обратной связи З-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития З-2. способы самооценки и	Компетенции не сформированы

		управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов	приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования ОПК-4.1. Применяет инструменты и технологии разработки и принятия экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений	самоопределения 3-1. методологию принятия эффективных организационно-управленческих решений Не умеет на базовом уровне: У-1 осуществлять поиск решений проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта У-2 критически оценивать возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей У-1. осуществлять и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, оценивает преимущества и недостатки выбранной стратегии У-2. разрабатывать план действий по решению проблемной ситуации, определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации У-1 определять роль каждого участника команды и ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли У-2 выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений У-3 составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы У-1 поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника У-2 предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы У-3 выявлять конфликты, возникающие в процессе	
--	--	--	--	--	--

				командной работы, и конструктивно управлять ими У-4 использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной У-1. оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности У-2. корректировать планы личного и профессионального развития У-1. ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников У-2. проводить координацию работ в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений	
--	--	--	--	---	--