

Направление подготовки 38.03.02 (080200) Менеджмент

Профиль «Финансовый менеджмент»

Форма обучения: заочная

РПД БЗ.Б.1 «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)»



Приложение Л.РПД БЗ.Б.1

**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»  
в г. Смоленске**

**УТВЕРЖДАЮ**

Зам. директора  
филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»  
в г. Смоленске  
по учебно-методической работе  
В.В. Рожков  
« 31 » 08 2015 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА (ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ,  
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ)**

(НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

**Направление подготовки: 38.03.02 (080200) Менеджмент**

**Профиль подготовки: Финансовый менеджмент**

**Уровень высшего образования: бакалавриат**

**Нормативный срок обучения: 5 лет**

**Форма обучения: заочная**

**Смоленск – 2015 г.**



Дисциплина «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» включает три основных раздела:

История управленческой мысли, Теория организации – 1 курс

Организационное поведение – 2 курс

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

Цикл:	Блок 3	Курс
Часть цикла:	Базовая часть	
Индекс дисциплины по учебному плану:	Б3.Б.1	
Часов (всего) по учебному плану:	16 ЗЕТ, 576 час в том числе 324 час 252 час	1, 2 курсы  1 курс 2 курс
Трудоемкость в зачетных единицах (ЗЕТ)	16 ЗЕТ в том числе 9 ЗЕТ 7 ЗЕТ	1, 2 курсы  1 курс 2 курс
Лекции (ЗЕТ, часов)	0,88ЗЕТ, 32 час в том числе 0,55 ЗЕТ, 20 час 0,33 ЗЕТ, 12 час	1, 2 курсы  1 курс 2 курс
Практические занятия (ЗЕТ, часов)	1,22 ЗЕТ, 44 час в том числе 0,78 ЗЕТ, 28 час 0,44 ЗЕТ, 16 час	1, 2 курсы  1 курс 2 курс
Лабораторные работы (ЗЕТ, часов)	-----	-----
Курсовой проект (ЗЕТ, часов)	-----	-----
Объем самостоятельной работы по учебному плану (ЗЕТ, часов всего)	11,88 ЗЕТ, 428 час. В том числе 6,66 ЗЕТ, 240 час 5,22 ЗЕТ, 188 час	1, 2 курсы  1 курс 2 курс
в том числе КР	1 ЗЕТ, 36 час	2 курс
Зачет с оценкой (в объеме самостоятельной работы)	-----	-----
Экзамен	2 ЗЕТ, 72 час в том числе 1 ЗЕТ, 36 час 1 ЗЕТ, 36 час	1, 2 курсы  1 курс 2 курс



Дисциплина направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций:

Компетенции	Раздел дисциплины «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)»		
	История управленческой мысли	Теория организации	Организационное поведение
ОК-19 способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации			+
ОК-20 способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности			+
ПК-1 знанием основных этапов эволюции управленческой мысли	+		
ПК-2 способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования		+	
ПК-3 готовностью к разработке процедур и методов контроля	+		
ПК-4 способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач	+		+
ПК-5 способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды			+
ПК-6 владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций			+
ПК-7 способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций			+
ПК-8 способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений			+
ПК-17 готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям		+	+
ПК-18 владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций			+
ПК-22 знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению		+	
ПК-23 знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности		+	



ПК-25 знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде			+
ПК-26 способностью к экономическому образу мышления	+		
ПК-27 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления		+	
ПК-28 понимание основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования			+
ПК-30 знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли		+	
ПК-31 умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели			+
ПК-32 способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления		+	
ПК-36 умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте			+
ПК-37 умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		+	+
ПК-48 умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею	+		
ПК-49 способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)			+
ПК-50 способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности			+



**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»  
в г. Смоленске**

**УТВЕРЖДАЮ**

Зам. директора  
филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»  
в г. Смоленске  
по учебно-методической работе  
\_\_\_\_\_ В.В. Рожков  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА (ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ,  
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ)  
ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

(НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

**Направление подготовки: 38.03.02 (080200) Менеджмент**

**Профиль подготовки: Финансовый менеджмент**

**Уровень высшего образования: бакалавриат**

**Нормативный срок обучения: 5 лет**

**Форма обучения: заочная**

**Смоленск – 2015 г.**



## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**Целью освоения дисциплины** является подготовка обучающихся к организационно-управленческому; информационно-аналитическому и предпринимательскому видам профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.03.02 (080200) Менеджмент (профиль подготовки: Финансовый менеджмент) посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных ФГОС, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

**Задачами дисциплины** являются: изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов, формирование умений и привитие навыков применения теоретических знаний для решения профессиональных задач.

Дисциплина направлена на формирование следующих профессиональных компетенций:

**ПК-1** знанием основных этапов эволюции управленческой мысли

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- историю возникновения управленческой мысли;
- основные этапы развития менеджмента как науки и профессии;
- идеи ученых и практиков, внесших существенный вклад в становление управленческой науки.

**Уметь:**

- анализировать накопленный опыт управления.

**ПК-2** способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- этапы процесса организационного проектирования;
- концепцию делегирования полномочий.

**Уметь:**

- проектировать организационную структуру управления;
- распределять полномочия на основе делегирования.

**Владеть:**

- навыками реинжиниринга и реструктуризации.

**ПК-3** готовностью к разработке процедур и методов контроля

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- сущность контроля.

**Уметь:**

- идентифицировать объекты контроля.

**Владеть:**

- навыками определения целей контроля.

**ПК-4** способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- сущность теорий мотивации, лидерства и власти.

**Уметь:**

- выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти.

**Владеть:**



- навыками сравнительного анализа теорий мотивации, лидерства и власти.

**ПК-17** готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- концепции жизненного цикла организации;
- методы осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям.

**Уметь:**

- выявлять проблемы развития организации;
- организовывать процессы организационного обучения и управления изменениями.

**Владеть:**

- навыками осуществления организационных изменений;
- навыками оценки эффективности организационного развития.

**ПК-22** знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- понятие структуры управления;
- основные виды организационных структур управления, их преимущества и недостатки.

**Уметь:**

- проводить анализ структуры управления и разрабатывать предложения по ее оптимизации.

**Владеть:**

- навыками разработки документов, регламентирующих организационную структуру.

**ПК-23** знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности

**Знать:**

- понятие системы управления;
- принципы самоорганизации систем.

**Уметь:**

- определять виды связей в организации.

**Владеть:**

- навыками формирования и совершенствования системы управления организацией.

**ПК-26** способностью к экономическому образу мышления

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- экономические факторы эффективности менеджмента;
- принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки.

**Уметь:**

- анализировать принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки.

**Владеть:**

- навыками использования принципов эффективности выдающихся представителей управленческой науки.

**ПК-27** способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления



В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- сущность и принципы процессного и ситуационного подходов в теории организации.

**Уметь:**

- применять основные модели ситуационного управления.

**Владеть:**

- навыками ситуационного анализа организаций.

**ПК-30** знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способность проводить анализ конкурентной среды отрасли

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- основные законы и принципы развития организаций.

**Уметь:**

- анализировать проблемы развития организации с позиций системного подхода.

**Владеть:**

- навыками системного анализа организаций.

**ПК-32** способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- сущность, основные понятия, категории теории организации;
- современные подходы и методы исследования в теории организации.

**Уметь:**

- использовать современные подходы к исследованию проблем управления организациями с учетом их специфики.

**Владеть:**

- навыками определения моделей и типов организаций.

**ПК-37** умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- сущность, значение, основные свойства и элементы организационной культуры;
- подходы к классификации культуры организации.

**Уметь:**

- определять тип организационной культуры;
- формулировать практические рекомендации по развитию культуры организации.

**Владеть:**

- навыками оценки и развития организационной культуры.

**ПК-48** умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- достижения великих практиков менеджмента в реализации их бизнес-идей.

**Уметь:**

- анализировать достижения великих практиков менеджмента.



## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части БЗ «Профессиональный цикл» образовательной программы подготовки бакалавров по профилю: Финансовый менеджмент направления 38.03.02 (080200) Менеджмент (индекс дисциплины в соответствии с учебным планом: БЗ.Б.1).

Знания, умения и навыки, полученные студентами в процессе изучения дисциплины «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение). История управленческой мысли» (БЗ.Б.1), являются базой для изучения следующих дисциплин:

- «Безопасность жизнедеятельности»
- «Учет и анализ (финансовый учет, управленческий учет, финансовый анализ)»
- «Государственные и муниципальные финансы»
- «Организация предпринимательской деятельности»
- «Налоговый менеджмент»
- «Банковское дело»
- «Управленческая экономика»
- «Операционный менеджмент»
- «Маркетинг»
- «Финансовые рынки и институты»
- «Управление проектами»
- «Финансовый менеджмент»
- «Стратегический менеджмент»
- «Информационный менеджмент»
- «Управление человеческими ресурсами»
- «Инвестиционный менеджмент»
- «Маркетинговые исследования»
- «Управление качеством»
- «Конкуренция и конкурентоспособность»
- «Корпоративная социальная ответственность»
- «Управление изменениями»
- «Корпоративное управление»
- «Логистика»
- «Бизнес-планирование»

Знания, умения и навыки, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, являются базой для прохождения государственной итоговой (итоговой государственной) аттестации (выпускная квалификационная работа).

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

### Аудиторная работа

Цикл:	Блок 3	Курс
Часть цикла:	Базовая часть	
Индекс дисциплины по учебному плану:	БЗ.Б.1	
Часов (всего) по учебному плану:	324	1 курс
Трудоемкость в зачетных единицах (ЗЕТ)	9	1 курс
Лекции (ЗЕТ, часов)	0,6 ЗЕТ, 20 час	1 курс
Практические занятия (ЗЕТ,	0,7 ЗЕТ, 28 час	1 курс



часов)		
Лабораторные работы (ЗЕТ, часов)	-----	-----
Курсовая работа (ЗЕТ, часов)	-----	-----
Объем самостоятельной работы по учебному плану (ЗЕТ, часов всего)	6,7 ЗЕТ, 240 час	1 курс
Зачет с оценкой (в объеме самостоятельной работы)	-----	-----
Экзамен	1 ЗЕТ, 36 час	1 курс

**Самостоятельная работа студентов**

Вид работ	Трудоемкость, ЗЕТ, час
Изучение материалов лекций (лк)	0,6 ЗЕТ, 20 час
Подготовка к практическим занятиям (пз)	0,4 ЗЕТ, 14 час
Подготовка к защите лабораторной работы (лаб)	-----
Выполнение расчетно-графической работы	-----
Выполнение реферата, контрольной работы	1 ЗЕТ, 36 час
Выполнение курсовой работы	-----
Самостоятельное изучение дополнительных материалов дисциплины (СРС)	4,7 ЗЕТ, 170 час
Подготовка к тестированию	-----
Подготовка к зачету	-----
<b>Всего (в соответствии с УП)</b>	<b>6,7 ЗЕТ, 240 час</b>
Подготовка к экзамену	1 ЗЕТ, 36 час

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

№ п/п	Темы дисциплины	Всего часов на тему	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) (в соответствии с УП)					
			лк	пр	лаб	экз	СРС	в т.ч. интеракт.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Теория менеджмента (история управленческой мысли)</b>								
1	Зарождение мировой управленческой мысли	29	1	2	–	2	24	1
2	Управленческая мысль и практика донаучного менеджмента	29	1	2	–	2	24	1
3	Школы менеджмента	73	6	8	–	12	47	2
4	Управленческая мысль в России	31	2	2	–	2	25	–
<b>Теория менеджмента (теория организации)</b>								
5	Понятие организации, ее типы и модели	35	2	2	–	4	27	–
6	Законы и принципы организации	38	2	4	–	4	28	2
7	Методические основы формирования и функционирования организации	51	4	4	–	6	37	2
8	Развитие организации	38	2	4	–	4	28	2
	<b>всего по видам учебных занятий</b>	<b>324</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>–</b>	<b>36</b>	<b>240</b>	<b>10</b>



## Содержание по видам учебных занятий

### Теория менеджмента (история управленческой мысли)

#### Тема 1 Зарождение мировой управленческой мысли.

**Лекция 1.** Зарождение мировой управленческой мысли (1 час).

**Практическое занятие 1.** Управленческие революции.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 24 час)**

Подготовка к лекции (1 час)

Подготовка к практическим занятиям (1 час)

Выполнение реферата (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (20 час)

**Подготовка к экзамену (2 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор конкретных ситуаций.

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка реферата.

#### Тема 2 Управленческая мысль и практика донаучного менеджмента.

**Лекция 2.** Управленческая мысль и практика донаучного менеджмента (1 час).

**Практическое занятие 2.** Значение идей Н. Макиавелли.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 24 час)**

Подготовка к лекции (1 час)

Подготовка к практическим занятиям (1 час)

Выполнение реферата (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (20 час)

**Подготовка к экзамену (2 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; групповая дискуссия на тему «Значение идей Н. Макиавелли», разбор конкретных ситуаций.

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка реферата.

#### Тема 3 Школы менеджмента.

**Лекция 3.** Школа (концепция) научного менеджмента.

**Лекция 4.** Школа (концепция административного управления.

**Лекция 5.** Школа (концепция) человеческих отношений и поведенческая школа (концепция).

**Практическое занятие 3.** Ф. У. Тейлор и его ученики.

**Практическое занятие 4.** Файоль и теория администрации.

**Практическое занятие 5.** Ч. Бернارد и функции руководителя.

**Практическое занятие 6.** Развитие теорий потребностей.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 47 час)**

Подготовка к лекции (6 час)

Подготовка к практическим занятиям (4 час)

Выполнение реферата (12 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (25 час)

**Подготовка к экзамену (12 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор конкретных ситуаций.

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка реферата.



**Тема 4 Управленческая мысль в России.**

**Лекция 6.** Управленческая мысль в России.

**Практическое занятие 7.** НОТ в Советской России.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 25 час)**

Подготовка к лекции (2 час)

Подготовка к практическим занятиям (1 час)

Выполнение реферата (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (20 час)

**Подготовка к экзамену (2 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор конкретных ситуаций.

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка реферата.

**Теория менеджмента (теория организации)**

**Тема 5 Понятие организации, ее типы и модели**

**Лекция 1.** Предмет и метод теории организации.

**Практическое занятие 1.** Модели организации.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 27 час)**

Подготовка к лекции (2 час)

Подготовка к практическим занятиям (1 час)

Выполнение контрольной работы (4 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (20 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование;

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка выполнения контрольной работы.

**Тема 6 Законы и принципы организации**

**Лекция 2.** Законы организации.

**Практическое занятие 2.** Жизненный цикл организации.

На практическом занятии реализуется интерактивная форма – разбор конкретных ситуаций.

**Практическое занятие 3.** Выбор форм организации и интеграции экономических субъектов.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 28 час)**

Подготовка к лекции (2 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение контрольной работы (4 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (20 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор конкретных ситуаций.

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка выполнения контрольной работы.

**Тема 7 Методические основы формирования и функционирования организации**

**Лекция 3.** Организационные структуры управления.

**Лекция 4.** Методы построения организационных структур.

**Практическое занятие 4.** Факторы выбора организационных структур.

**Практическое занятие 5.** Разработка организационных документов.

На практическом занятии реализуется интерактивная форма – деловая игра.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 37 час)**



Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение контрольной работы (6 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (25 час)

**Подготовка к экзамену (6 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; деловая игра «Организатор».

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка выполнения контрольной работы.

## **Тема 8 Развитие организации**

**Лекция 5.** Организационное развитие.

**Практическое занятие 6.** Классификация и оценка организационной культуры.

На практическом занятии реализуется интерактивная форма – деловая игра.

**Практическое занятие 7.** Организационное обучение.

**Самостоятельная работа студента (СРС, 28 час)**

Подготовка к лекции (2 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение контрольной работы (4 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (20 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; деловая игра на тему «Разработка фирменного стиля организации».

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов; проверка выполнения контрольной работы.

## **Промежуточная аттестация по дисциплине:**

Изучение дисциплины заканчивается экзаменом. Экзамен проводится в соответствии с Положением о зачетной и экзаменационной сессиях в ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» и инструктивным письмом от 14.05.2012 г. № И-23.

Экзамен по дисциплине проводится в письменной форме (тестирование).

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Для обеспечения самостоятельной работы разработаны:

- учебно-методическое обеспечение лекционных занятий;

- учебное пособие с грифом УМО (Виноградова А. В. История управленческой мысли : учеб. пособие для вузов. – Смоленск : РИО филиала МЭИ в г. Смоленске, 2012. - 218 с.)

- учебно-методическое обеспечение практических занятий;

- методические указания по написанию реферата – Виноградова А.В., Фомченкова Л.В., Шутова Д.Ю. Методические указания по написанию реферата по дисциплине «Теория менеджмента (История управленческой мысли)» для студентов направления 080200.62 «Менеджмент» - Смоленск: РИО филиала МЭИ в г. Смоленске, 2012. - 20 с. (изданы в РИО СФМЭИ в 2014 г.);

- методические указания по выполнению контрольной работы;

- методические рекомендации к самостоятельной работе студентов.

Учебно-методическое обеспечение аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов, обучающихся по дисциплине «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение). История



управленческой мысли. Теория организации», представлено в методических указаниях для обучающихся по освоению дисциплины.

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции: ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-17, ПК-22, ПК-23, ПК-26, ПК-27, ПК-30, ПК-32, ПК-37, ПК-48.

Указанные компетенции формируются в соответствии со следующими этапами:

1. Формирование и развитие теоретических знаний, предусмотренных указанными компетенциями (лекционные занятия, самостоятельная работа студентов).
2. Приобретение и развитие практических умений, предусмотренных компетенциями (практические занятия, самостоятельная работа студентов).
3. Закрепление теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями в ходе решения конкретных задач на практических занятиях, успешной сдачи экзамена.

Матрица соотнесения тем/разделов дисциплины и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	Код компетенции													Σ общее количество компетенций
		ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-17	ПК-22	ПК-23	ПК-26	ПК-27	ПК-30	ПК-32	ПК-37	ПК-48	
Тема 1. Зарождение мировой управленческой мысли	29	+							+						2
Тема 2. Управленческая мысль и практика донаучного менеджмента.	29	+			+				+					+	4
Тема 3. Школы менеджмента.	73	+		+	+				+					+	5
Тема 4. Управленческая мысль в России.	31	+			+				+						3
Тема 5. Понятие организации, ее типы и модели	35									+		+			2
Тема 6. Законы и принципы организации	38		+					+							2
Тема 7. Методические основы формирования и функционирования организации	51					+	+								2
Тема 8. Развитие организации	38										+		+		2
<b>Итого</b>	<b>324</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>22</b>



## 6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описания шкал оценивания

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции по завершении освоения дисциплины;
- эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Уровень сформированности каждой компетенции на различных этапах ее формирования в процессе освоения данной дисциплины оценивается в ходе текущего контроля успеваемости и представлен различными видами оценочных средств.

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-1 «знанием основных этапов эволюции управленческой мысли» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по реферату. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, групповая дискуссия.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- истории возникновения управленческой мысли;
- основных этапов развития менеджмента как науки и профессии;
- идей ученых и практиков, внесших существенный вклад в становление управленческой науки;

наличие **умений**:

- анализировать накопленный опыт управления.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-1 «Знанием основных этапов эволюции управленческой мысли»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - историю возникновения управленческой мысли; - основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; - идеи ученых и практиков, внесших существенный вклад в становление управленческой науки. Уметь: - анализировать накопленный опыт управления.	Эталонный	Хорошо знает историю управленческой мысли; этапы развития менеджмента как науки и профессии; идеи ученых и практиков в сфере менеджмента. Способен свободно анализировать накопленный опыт управления.	5	Конспект лекций студента. Конспект дополнительных материалов. Собеседование. Групповая дискуссия.
	Продвинутый	Знает историю управленческой мысли; этапы развития менеджмента как науки и профессии; идеи ученых и практиков в сфере менеджмента. Способен анализировать накопленный опыт управления	4	Реферат. Разбор конкретных ситуаций. Экзамен.



	Пороговый	Воспроизводит основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; основные идеи ученых и практиков в сфере менеджмента. Способен анализировать основные составляющие опыта управления.	3	
	Ниже порогового	Не знает историю управленческой мысли; этапы развития менеджмента как науки и профессии; идеи ученых и практиков в сфере менеджмента. Способен анализировать отдельные составляющие опыта управления.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-2 «Способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- этапов процесса организационного проектирования;
- концепции делегирования полномочий;

наличие **умений**:

- проектировать организационную структуру управления;
- распределять полномочия на основе делегирования;

присутствие **навыков**:

- реинжиниринга и реструктуризации.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-2 «Способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - этапы процесса организационного проектирования; - концепцию делегирования полномочий. Уметь: - проектировать организационную структуру управления; - распределять полномочия на основе делегирования. Владеть:	Эталонный	Хорошо знает этапы процесса организационного проектирования; концепцию делегирования полномочий. Способен проектировать организационную структуру; распределять полномочия на основе делегирования. Свободно владеет навыками реинжиниринга и реструктуризации.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Разбор конкретных ситуаций
	Продвинутый	Знает этапы процесса организационного проектирования; концепцию делегирования полномочий. Знает и применяет на практике методы проектирования организационной структуры; распределения полномочий на	4	Отчет по контрольной работе Экзамен



- навыками реинжиниринга и реструктуризации.		основе делегирования. Способен участвовать в процессе реинжиниринга и реструктуризации.		
	Пороговый	Знает основные этапы процесса организационного проектирования; концептуальные основы делегирования полномочий. Способен проектировать организационную структуру; распределять полномочия на основе делегирования для типичных ситуаций. Способен участвовать в процессе реинжиниринга и реструктуризации для типичных ситуаций.	3	
	Ниже порогового	Не знает основных этапов процесса организационного проектирования; концептуальных основ делегирования полномочий. Способен проектировать организационную структуру; распределять полномочия на основе делегирования в отдельных случаях. Способен участвовать в процессе реинжиниринга и реструктуризации в отдельных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-3 «готовностью к разработке процедур и методов контроля» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по реферату. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- сущности контроля;

наличие **умений**:

- идентифицировать объекты контроля.

присутствие **навыков**:

- определения целей контроля.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-3 «готовностью к разработке процедур и методов контроля»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - сущность контроля. Уметь: - идентифицировать объекты контроля. Владеть: - навыками определения целей контроля.	Эталонный.	Знает традиционную и современную концепции контроля. Свободно идентифицирует объекты контроля. Способен определять цели контроля.	5	Конспект лекций студента. Конспект дополнительных материалов. Собеседование.
	Продвинутый	Знает сущность традиционной концепции контроля. Идентифицирует объекты контроля.	4	Разбор конкретных ситуаций. Экзамен



		Способен определять цели контроля для типичных ситуаций.		
	Пороговый	Знает концептуальные основы контроля. Способен идентифицировать объекты контроля для типичных ситуаций. Способен определять цели контроля для типичных ситуаций.	3	
	Ниже порогового	Не знает концептуальных основ контроля. Способен идентифицировать объекты контроля в отдельных случаях. Способен определять цели контроля в отдельных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-4 «Способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по реферату. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- истоков теорий мотивации, лидерства и власти;

наличие **умений**:

- выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти.

**Знать**:

- сущность теорий мотивации, лидерства и власти.

**Уметь**:

- выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти.

**Владеть**:

- навыками сравнительного анализа теорий мотивации, лидерства и власти.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-4 «Способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - истоки теорий мотивации, лидерства и власти. Уметь: - выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти.	Эталонный	Хорошо знает истоки теорий мотивации, лидерства и власти. Способен свободно выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Реферат Разбор конкретных
	Продвинутый	Знает истоки теорий мотивации, лидерства и власти. Способен выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти.	4	



	Пороговый	Воспроизводит истоки теорий мотивации, лидерства и власти. Способен выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти в типичных ситуациях.	3	ситуаций Экзамен
	Ниже порогового	Не знает истоки теорий мотивации, лидерства и власти. Способен выявлять истоки теорий мотивации, лидерства и власти в отдельных случаях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-17 «Готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, деловая игра.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- концепций жизненного цикла организации;
- методов осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям;

наличие **умений**:

- выявлять проблемы развития организации;
- организовать процессы организационного обучения и управления изменениями;

присутствие **навыков**:

- осуществления организационных изменений;
- оценки эффективности организационного развития.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-17 «Готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
<b>Знать:</b> - концепции жизненного цикла организации; - методы осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям. <b>Уметь:</b> - выявлять проблемы развития организации; - организовать процессы организационного обучения и управления изменениями. <b>Владеть:</b>	Эталонный	Хорошо знает концепции жизненного цикла организации; методы осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям. Способен выявлять проблемы развития организации; организовать процессы организационного обучения и управления изменениями. Свободно владеет навыками осуществления организационных изменений; оценки эффективности организационного развития.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Деловая игра Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает концепции жизненного цикла организации; методы осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям. Знает и применяет на практике методы выявления проблем развития организации; организационного обучения	4	



- навыками осуществления организационных изменений; - навыками оценки эффективности организационного развития.		и управления изменениями. Способен участвовать в процессе осуществления организационных изменений; оценки эффективности организационного развития.		
	Пороговый	Знает основные концепции жизненного цикла организации; методы осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям. Способен выявлять проблемы развития организации; организовать процессы организационного обучения и управления изменениями в типичных ситуациях. Способен участвовать в процессе осуществления организационных изменений; оценки эффективности организационного развития для типичных ситуаций.	3	
	Ниже порогового	Не знает основных концепций жизненного цикла организации; методов осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям. Способен выявлять проблемы развития организации; организовать процессы организационного обучения и управления изменениями в отдельных случаях. Способен участвовать в процессе осуществления организационных изменений; оценки эффективности организационного развития в отдельных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-22 «Знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, деловая игра.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- понятия структуры управления;
- основных видов организационных структур управления, их преимуществ и недостатков.

наличие **умений**:

- проводить анализ структуры управления и разрабатывать предложения по ее оптимизации.

присутствие **навыков**:

- разработки документов, регламентирующих организационную структуру.



Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-22 «Знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие структуры управления;</li> <li>- основные виды организационных структур управления, их преимущества и недостатки.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ структуры управления и разрабатывать предложения по ее оптимизации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки документов, регламентирующих организационную структуру.</li> </ul>	Эталонный	<p>Хорошо знает понятие структуры управления; виды организационных структур управления, их преимущества и недостатки.</p> <p>Способен проводить анализ структуры управления и разрабатывать предложения по ее оптимизации.</p> <p>Свободно владеет навыками разработки документов, регламентирующих организационную структуру.</p>	5	<p>Конспект лекций студента</p> <p>Конспект дополнительных материалов</p> <p>Собеседование</p> <p>Деловая игра</p> <p>Отчет по контрольной работе</p> <p>Экзамен</p>
	Продвинутый	<p>Знает понятие структуры управления; виды организационных структур управления, их преимущества и недостатки.</p> <p>Знает и применяет на практике методы анализа структуры управления и ее оптимизации.</p> <p>Способен участвовать в процессе разработки документов, регламентирующих организационную структуру.</p>	4	
	Пороговый	<p>Знает понятие структуры управления; основные виды организационных структур управления.</p> <p>Способен проводить анализ структуры управления и разрабатывать предложения по ее оптимизации в типичных ситуациях.</p> <p>Способен участвовать в процессе разработки документов, регламентирующих организационную структуру для типичных ситуаций.</p>	3	
	Ниже порогового	<p>Не знает понятия структуры управления; видов организационных структур управления.</p> <p>Способен проводить анализ структуры управления и разрабатывать предложения по ее оптимизации в отдельных случаях.</p> <p>Способен участвовать в процессе разработки документов, регламентирующих организационную структуру в отдельных ситуациях.</p>	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-23 «Знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций.

Принимается во внимание наличие знаний:

- понятия системы управления;



- принципов самоорганизации систем;
- наличие **умений**:
- определять виды связей в организации;
- присутствие **навыков**:
- формирования и совершенствования системы управления организацией.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-23 «Знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - понятие системы управления; - принципы самоорганизации систем. Уметь: - определять виды связей в организации. Владеть: - навыками формирования и совершенствования системы управления организацией.	Эталонный	Хорошо знает понятие системы управления; принципы самоорганизации систем. Способен определять виды связей в организации. Свободно владеет навыками формирования и совершенствования системы управления организацией.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает понятие системы управления; принципы самоорганизации систем. Знает и определяет на практике виды связей в организации. Способен участвовать в процессе формирования и совершенствования системы управления организацией.	4	
	Пороговый	Знает понятие системы управления; основные принципы самоорганизации систем. Способен определять виды связей в организации в типичных ситуациях. Способен участвовать в процессе формирования и совершенствования системы управления организацией для типичных ситуаций.	3	
	Ниже порогового	Не знает понятия системы управления; основных принципов самоорганизации систем. Способен определять виды связей в организации в отдельных случаях. Способен участвовать в процессе формирования и совершенствования системы управления организацией в отдельных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-26 «Способностью к экономическому образу мышления» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по реферату. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- экономических факторов эффективности менеджмента;
- принципов эффективности выдающихся представителей управленческой науки.

наличие **умений**:



- анализировать принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки.

присутствие **навыков:**

- использования принципов эффективности выдающихся представителей управленческой науки.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-26 «Способностью к экономическому образу мышления»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - экономические факторы эффективности менеджмента; - принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки. Уметь: - анализировать принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки. Владеть: - навыками использования принципов эффективности выдающихся представителей управленческой науки.	Эталонный	Хорошо знает экономические факторы и принципы эффективности менеджмента. Способен свободно анализировать принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки. Свободно владеет навыками использования принципов эффективности.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Реферат Разбор конкретных ситуаций. Экзамен
	Продвинутый	Знает экономические факторы и принципы эффективности менеджмента. Способен анализировать принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки. Способен использовать на практике принципы эффективности.	4	
	Пороговый	Знает основные экономические факторы и принципы эффективности менеджмента. Способен анализировать принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки в типичных ситуациях. Использует на практике основные принципы эффективности.	3	
	Ниже порогового	Не знает экономические факторы и принципы эффективности менеджмента. Способен анализировать принципы эффективности выдающихся представителей управленческой науки в отдельных случаях. Использует на практике отдельные принципы эффективности.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-27 «Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления» преподавателем



оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование.

Принимается во внимание

наличие знаний:

- сущность и принципы процессного и ситуационного подходов в теории организации;

наличие **умений**:

- применять основные модели ситуационного управления

присутствие **навыков**:

- ситуационного анализа организаций.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-27 «Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - сущность и принципы процессного и ситуационного подходов в теории организации. Уметь: - применять основные модели ситуационного управления. Владеть: - навыками ситуационного анализа организаций.	Эталонный	Хорошо знает сущность и принципы процессного и ситуационного подходов в теории организации. Способен применять основные модели ситуационного управления. Свободно владеет навыками ситуационного анализа организаций.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Отчет по контрольной работе Собеседование Экзамен
	Продвинутый	Знает сущность и принципы процессного и ситуационного подходов в теории организации. Знает и применяет на практике основные модели ситуационного управления. Способен проводить ситуационный анализ организаций.	4	
	Пороговый	Знает сущность и основные принципы процессного и ситуационного подходов в теории организации. Способен применять основные модели ситуационного управления в типичных ситуациях. Способен проводить ситуационный анализ организаций для типичных случаев.	3	
	Ниже порогового	Не знает сущности и основных принципов процессного и ситуационного подходов в теории организации. Способен применять основные модели ситуационного управления в отдельных случаях. Способен проводить ситуационный анализ организаций в отдельных случаях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-30 «Знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способность проводить анализ конкурентной среды отрасли» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе.



Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, деловая игра.

Принимается во внимание

наличие знаний:

- основных законов и принципов развития организаций;

наличие **умений**:

- анализировать проблемы развития организации с позиций системного подхода;

присутствие **навыков**:

- системного анализа организаций.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-30 «Знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способность проводить анализ конкурентной среды отрасли»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - основные законы и принципы развития организаций. Уметь: - анализировать проблемы развития организации с позиций системного подхода. Владеть: - навыками системного анализа организаций.	Эталонный	Хорошо знает законы и принципы развития организаций. Способен анализировать проблемы развития организации с позиций системного подхода. Свободно владеет навыками системного анализа организаций.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Деловая игра Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает законы и принципы развития организаций. Знает и применяет на практике основные методы системного анализа проблем развития организации. Способен проводить системный анализ организаций.	4	
	Пороговый	Знает основные законы и принципы развития организаций. Способен анализировать проблемы развития организации с позиций системного подхода в типичных ситуациях. Способен проводить системный анализ организаций для типичных случаев.	3	
	Ниже порогового	Не знает основных законов и принципов развития организаций. Способен анализировать проблемы развития организации с позиций системного подхода в отдельных случаях. Способен проводить системный анализ организаций в отдельных случаях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-32 «Способность выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, деловая игра.

Принимается во внимание

наличие знаний:

- сущности, основных понятий, категорий теории организации;

- современных подходов и методов исследования в теории организации;



наличие **умений**:

- использовать современные подходы к исследованию проблем управления организациями с учетом их специфики;

присутствие **навыков**:

- определения моделей и типов организаций.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-32 «Способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность, основные понятия, категории теории организации;</li> <li>- современные подходы и методы исследования в теории организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать современные подходы к исследованию проблем управления организациями с учетом их специфики.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения моделей и типов организаций.</li> </ul>	Эталонный	Хорошо знает сущность, понятия, категории теории организации; современные подходы и методы исследования в теории организации. Способен использовать современные подходы к исследованию проблем управления организациями с учетом их специфики. Свободно владеет навыками определения моделей и типов организаций.	5	<p>Конспект лекций студента</p> <p>Конспект дополнительных материалов</p> <p>Собеседование</p> <p>Деловая игра</p> <p>Отчет по контрольной работе</p> <p>Экзамен</p>
	Продвинутый	Знает сущность, основные понятия, категории теории организации; современные подходы и методы исследования в теории организации. Знает и применяет на практике основные современные подходы к исследованию проблем управления организациями с учетом их специфики. Способен определять модели и типы организаций.	4	
	Пороговый	Знает сущность, основные понятия, категории теории организации; основные подходы и методы исследования в теории организации. Способен использовать современные подходы к исследованию проблем управления организациями в типичных ситуациях. Способен определять модели и типы организаций для типичных случаев.	3	
	Ниже порогового	Не знает сущности, основных понятий, категорий теории организации; основных подходов и методов исследования в теории организации. Способен использовать современные подходы к исследованию проблем управления организациями в отдельных случаях. Способен определять модели и типы организаций в отдельных случаях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-37 «Умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, деловая игра.



Принимается во внимание  
наличие знаний:

- сущности, значения, основных свойств и элементов организационной культуры;
- подходов к классификации культуры организации;

наличие **умений**:

- определять тип организационной культуры;
- формулировать практические рекомендации по развитию культуры организации;

присутствие **навыков**:

- оценки и развития организационной культуры.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции  
ПК-37 «Умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»

Результаты освоения (показатели)	Уровни сформиро- ванности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оцени- вания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - сущность, значение, основные свойства и элементы организационной культуры; - подходы к классификации культуры организации. Уметь: - определять тип организационной культуры; - формулировать практические рекомендации по развитию культуры организации. Владеть: - навыками оценки и развития организационной культуры.	Эталонный	Хорошо знает сущность, значение, основные свойства и элементы организационной культуры; подходы к ее классификации. Способен определять тип организационной культуры; формулировать практические рекомендации по ее развитию. Свободно владеет навыками оценки и развития организационной культуры.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Деловая игра Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает сущность, значение, основные свойства и элементы организационной культуры; подходы к ее классификации. Знает основные типы организационной культуры; способен формулировать практические рекомендации по ее развитию. Способен оценивать и участвовать в развитии организационной культуры.	4	
	Пороговый	Знает сущность, значение, основные свойства и элементы организационной культуры; основные подходы к ее классификации. Способен определять тип организационной культуры; формулировать практические рекомендации по ее развитию в типичных ситуациях. Способен оценивать и участвовать в развитии организационной культуры в типичных случаях.	3	
	Ниже порогового	Не знает сущности, значения, основных свойств и элементов организационной культуры; основных подходов к ее классификации. Способен определять тип организационной культуры; формулировать практические рекомендации по ее развитию в отдельных случаях. Способен оценивать и участвовать в развитии организационной культуры в отдельных случаях.	2	



Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-48 «Умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по реферату. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- достижения великих практиков менеджмента в реализации их бизнес-идей.

наличие **умений**:

- анализировать достижения великих практиков менеджмента.

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-48 «Умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - достижения великих практиков менеджмента в реализации их бизнес-идей. Уметь: - анализировать достижения великих практиков менеджмента.	Эталонный	Хорошо знает достижения великих практиков менеджмента в реализации их бизнес-идей. Способен свободно анализировать достижения великих практиков менеджмента.	5	Конспект лекций студента Конспект дополнительных материалов Собеседование Реферат Разбор конкретных ситуаций Экзамен
	Продвинутый	Знает достижения великих практиков менеджмента в реализации их бизнес-идей. Способен анализировать достижения великих практиков менеджмента.	4	
	Пороговый	Воспроизводит основные достижения великих практиков менеджмента в реализации их бизнес-идей. Способен анализировать основные достижения великих практиков менеджмента.	3	
	Ниже порогового	Не знает достижения великих практиков менеджмента в реализации их бизнес-идей. Способен анализировать отдельные достижения великих практиков менеджмента	2	

Критерии оценки результатов сформированности компетенций при использовании различных форм контроля

Критерии оценивания конспекта лекций и конспекта дополнительных материалов:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который привел развёрнутые ответы на все вопросы конспектирования с приведением фактов и примеров.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который привел развёрнутые ответы на все вопросы конспектирования с незначительным числом фактов и примеров.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который привел ответы на все вопросы конспектирования.



Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, который не предоставил конспект.

Критерии оценивания собеседования, разбора конкретных ситуаций:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который полно и развернуто ответил на вопрос.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который полно ответил на вопрос.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который не полно ответил на вопрос.

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, не ответил на вопрос.

Критерии оценивания контрольных работ:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который привел полные, точные и развернутые материалы по работам/заданиям.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который привел полные, не совсем точные и развернутые материалы по работам/заданиям.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который привел не полные, не совсем точные материалы по работам/заданиям.

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, который привел не полные, не совсем точные материалы по работам/заданиям.

Критерии оценивания групповой дискуссии, деловой игры:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который проявлял активную позицию, предлагал варианты решений, обосновывал свою позицию, выслушивал мнения коллег, выступал с презентацией решений группы (индивидуальных решений), отстаивал точку зрения группы (собственную точку зрения). Качество решений по выполняемой работе высокое, соответствует требованиям задания.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который проявлял активную позицию, предлагал варианты решений, не обосновывал свою позицию, выслушивал мнения коллег, не выступал с презентацией решений группы (индивидуальных решений), не отстаивал точку зрения группы (собственную точку зрения). Качество решений по выполняемой работе недостаточно высокое, допущены принципиальные ошибки.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который не проявлял активную позицию, редко предлагал варианты решений, не обосновывал свою позицию, не выслушивал мнения коллег, проявлял низкий уровень коммуникаций, не выступал с презентацией решений группы (индивидуальных решений), не отстаивал точку зрения группы (собственную точку зрения). Допущены принципиальные ошибки в решении задачи.

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, который не участвовал в работе группы, демонстрировал позицию «наблюдателя».

Критерии оценивания результатов уровня сформированности компетенции в процессе выполнения рефератов:

Оценки «отлично» заслуживает студент, выполнивший все требования к написанию реферата: обозначил проблему и обосновал её актуальность, сделал краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложил собственную позицию, сформулировал выводы, тему раскрыл полностью, выдержал объем реферата, оформил отчет реферат с учетом ГОСТ и требований кафедры.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, выполнивший основные требования к написанию реферата, при этом имеются неточности в изложении материала; оформил реферат с учетом ГОСТ и требований кафедры, однако не выдержал объем реферата.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который допустил существенные отступления от требований к реферированию, в частности тема освещена лишь частично, отсутствует логическая последовательность в суждениях, допущены фактические ошибки в содержании реферата, реферат оформлен с незначительными отклонениями в требованиях ГОСТ и кафедры.



Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, который не раскрыл темы реферата, продемонстрировал существенное непонимание проблемы, оформил работу с грубыми нарушениями ГОСТ и требований кафедры.

Сформированность уровня компетенции не ниже порогового является основанием для допуска студента к промежуточной аттестации по данной дисциплине.

Формой промежуточной аттестации по данной дисциплине является экзамен, оцениваемый по принятой в НИУ «МЭИ» четырехбалльной системе: "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно".

Экзамен проводится в письменной форме. Экзамен проводится в форме тестирования.

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» соответствует 80%-100% правильных ответов на вопросы теста;
- оценка «хорошо» 60%-79%. правильных ответов на вопросы теста;
- оценка «удовлетворительно» соответствует 41%-59% правильных ответов на вопросы теста;
- оценка «неудовлетворительно» соответствует менее 40% правильных ответов на вопросы теста.

В зачетную книжку студента выносится оценка экзамена по дисциплине за 1 курс.

В выписку к диплому выносится оценка, рассчитываемая как среднее арифметическое значение оценок, полученных на экзаменах по дисциплине за 1 и 2 курсы.

### **6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Оценка знаний, умений и навыков в процессе изучения дисциплины производится с использованием фонда оценочных средств.

Вопросы по формированию и развитию теоретических знаний, предусмотренных компетенциями, закрепленными за дисциплиной (примерные вопросы по лекционному материалу дисциплины):

Теория менеджмента (история управленческой мысли)

1. Дайте определение понятию «управленческая революция».
2. Дайте характеристику каждой из пяти управленческих революций. Какие функции менеджмента использовались на практике в те периоды?
3. Охарактеризуйте практику управления и управленческую мысль в первобытном обществе и Древнем Египте.
4. Охарактеризуйте практику управления и управленческую мысль в Древнем Вавилоне и Древнем Китае.
5. Охарактеризуйте практику управления и управленческую мысль в Древней Индии и Древней Греции.
6. Охарактеризуйте практику управления и управленческую мысль в эпоху феодализма
7. Какие функции управления были усилены после реформы Диоклетиана?

Теория менеджмента (теория организации)

1. В чем заключается суть организации как предмета исследования?
2. Что такое тектология?



3. Какие основные этапы в развитии научных взглядов на организацию вам известны?
4. В чем суть механистических моделей организаций?
5. Какие бюрократические модели организации вы знаете?
6. Каковы основополагающие законы теории организации?
7. Что такое системный подход в теории организации?
8. Что такое процессы самоорганизации системы?
9. В чем суть процессного подхода в теории организации?
10. В чем суть ситуационного подхода в теории организации?
11. Как определить понятие «структура управления»?
12. Какие принципы построения организационных структур вам известны?
13. Какие методы построения организационных структур вам известны?
14. В чем заключается процесс организационного проектирования?
15. Что такое реинжиниринг бизнес-процессов?
16. Какие виды организационных документов вы знаете?
17. Что такое организационная культура, каковы ее свойства?
18. Какие типы организационной культуры вы знаете?
19. Что такое жизненный цикл организации, из каких этапов он состоит?
20. Как вы можете охарактеризовать организационное развитие?

Вопросы по приобретению и развитие практических умений, предусмотренных компетенциями, закрепленными за дисциплиной (примеры вопросов к практическим занятиям)

Примеры вопросов к практическим занятиям:

Изучив ситуацию «Реформы Диоклетиана» ответьте на вопросы и выполните задание:

1. Попробуйте изобразить организационную структуру управления государством после реформы Диоклетиана.
2. Какие функции управления были усилены после реформы? Обоснуйте.

Практическое занятие «Жизненный цикл организации»

Изучив ситуацию, ответьте на вопросы:

1. Постройте график жизненного цикла организации во временной шкале.
2. Выделите на графике основные этапы ее жизненного цикла.
3. Проведите анализ основных этапов жизненного цикла организации.
4. Определите, на каком этапе жизненного цикла находится организация сейчас.
5. Предложите свои рекомендации по продлению ее жизненного цикла.

Примеры вопросов по закреплению теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями (вопросы к экзамену)

1. Охарактеризуйте развитие практики менеджмента в Древнем мире: персоналии, идеи, выводы.
2. Охарактеризуйте донаучный менеджмент: персоналии, идеи, выводы.
3. Охарактеризуйте концепцию научного менеджмента: период, персоналии, идеи, выводы.
4. Охарактеризуйте концепцию административного управления: период, персоналии, идеи, выводы.
5. Охарактеризуйте концепцию человеческих отношений: период, персоналии, идеи, выводы.
6. Охарактеризуйте концепцию поведенческих наук: период, персоналии, идеи, выводы.
7. Планирование как функция менеджмента: понятие, принципы, процесс.
8. Организация как функция менеджмента: понятие, процесс, виды организационных структур управления.
9. Мотивация как функция менеджмента: понятие, роль и место в процессе управления.



10. Контроль как функция менеджмента: понятие, сущность, виды и формы, процесс.
11. Организация как объект управления в менеджменте. Внутренние переменные организации. Разделение труда в организации. Деловая среда.
12. Процесс управления организацией. Характеристика этапов. Современные проблемы менеджмента и пути их решения.

Тема контрольной работы: «Современные технологии менеджмента»

Задание включает в себя решение задач (по вариантам) по следующим темам:

1. Анализ деловой среды организации
2. Организационные структуры управления

Примерная тематика рефератов

1. Предпосылки появления научного менеджмента.
2. Эволюция идей и практики управления в эпоху промышленной революции.
3. Принципы научного управления Ф. Тейлора и современность.
4. Роль Хотторнских экспериментов в развитии менеджмента.
5. Переосмысление идей Ф. Тейлора в работах А.К. Гастева.
6. Характеристика идей управления в работах Адама Смита.
7. Раскрытие идей менеджмента в работах А. Слоуна.
8. «Человеческий фактор» в развитии менеджмента.
9. Характеристика экономических методов управления в работах С.Г. Струмилина, В.С. Немчинова, Л.В. Канторовича.
10. Функции руководителя в работах Ч. Барнарда и современность.
11. Принципы крупномасштабной организации в работах Ф. Шумахера.
12. Управленческая мысль в Византии.
13. Управленческая мысль в древнем Китае.
14. Управленческая мысль в древней Индии.
15. Управленческая мысль в древней Греции.
16. Управленческая мысль в древнем Риме.
17. Идеи «фордизма» и отражение их в практике менеджмента.
18. Роль взглядов М. Вебера на управление в развитии теории менеджмента.
19. Роль взглядов А. Файоля на управление в развитии теории менеджмента.
20. Роль взглядов М. П. Фоллетт на управление в развитии теории менеджмента.
21. Характеристика проблем научной организации труда в работах П.М. Керженцева
22. Роль взглядов В.В. Новожилова, С. Г. Струмилина, А.Л. Лурье на управление в развитии теории менеджмента.
23. Роль взглядов Н. Макиавелли на управление в развитии теории менеджмента.
24. Роль взглядов Ф. У. Тейлора на управление в развитии теории менеджмента.
25. Развитие научных идей Ф. У. Тейлора в трудах его последователей.
26. Научный и практический вклад Генри Форда в развитие менеджмента.
27. Принципы производительности Г. Эмерсона и современность.
28. Принципы управления А. Файоля и современность.
29. Вклад российских ученых 20-30-х годов XX века в развитие науки управления.
30. А.К. Гастев. Его вклад в развитие российского менеджмента.
31. А.А. Богданов. Характеристика его работы «Тэктология – всеобщая организационная наука».
32. Характеристика принципов менеджмента классической школы.
33. Система функций управления организацией А. Файоля.
34. Классические концепции организации и управления. Традиционный и научный менеджмент.



35. Научный менеджмент Ф.У. Тейлора – основные идеи и принципы.
36. Влияние А. Файоля на развитие системы подготовки менеджеров.
37. Развитие теории управления советскими учеными и практиками в 50-70 гг. XX столетия.
38. Вклад Г. Эмерсона в развитие идеологии управления.
39. Теория и практика «человеческих отношений» в работах Э. Мэйо.
40. Бихевиоризм в теоретических воззрениях А. Маслоу.
41. Вклад Р. Оуэна в развитие менеджмента.
42. Научный вклад У. Оучи в развитие теории и практики менеджмента.

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, изложены в п.6.1 и 6.2 настоящей программы и в методических указаниях для обучающихся по освоению дисциплины.

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

#### **а) основная литература:**

- 1 Виноградова А. В. История управленческой мысли : учеб. пособие для вузов. - Смоленск : РИО филиала МЭИ в г. Смоленске, 2012. - 218 с.
- 2 Понуждаев Э. А., Понуждаева М. Э. Теория менеджмента : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие. Кн. 1 / Э. А. Понуждаев. - Электрон. текстовые дан. - М. : Берлин:Директ-Медиа, 2015. -661с. - Режим доступа: URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807&sr=1>
- 3 Михненко П.А. Теория организации [Электронный ресурс] : учебник / П.А. Михненко. - Электрон. текстовые дан. – М. : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 336 с. - Режим доступа: URL : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=252946&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252946&sr=1)

#### **б) дополнительная литература:**

- 1 Понуждаев Э.А. История управленческой мысли [Электронный ресурс] : курс лекций / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - Электрон. текстовые дан. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 678 с. - Режим доступа: URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275271>
- 2 Набиев Р. А. , Локтева Т. Ф. , Вахромов Е. Н. Менеджмент [Электронный ресурс] : практикум - Электрон. текстовые дан. - М.: Финансы и статистика, 2011. – 144 с. - Режим доступа: URL : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=63571&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=63571&sr=1)
- 3 Черных А.В., Прудникова О.А. Теория организации [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Черных, О.А. Прудникова. - Электрон. текстовые дан. – УлГПУ, 2013. – 201 с. - Режим доступа: URL : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=278057&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=278057&sr=1)
- 4 Герчикова И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 343 с. - Режим доступа: URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=114981&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114981&sr=1)

#### **в) программное обеспечение:**

- текстовый редактор Microsoft Word;
- презентационный редактор Microsoft Power Point.



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

- 1 История менеджмента (Grandars) [электронный ресурс]: - Режим доступа URL: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/istoriya-menedzhmenta.htm>
- 2 Электронная библиотека «Экономика и управление на предприятиях» [электронный ресурс] - Режим доступа URL: <http://www.eup.ru/Catalog/25-All.asp>
- 3 Экономика. Социология. Менеджмент: Образовательные портал/ Мин-во образования РФ; Гос. ун-т «Высшая школа экономики» [электронный ресурс] - Режим доступа URL: <http://www.ecsocman.hse.ru/>
- 4 ILIGENT. Поиск в бизнес-библиотеках [электронный ресурс] – Режим доступа URL: <http://www.iligent.ru/>
- 5 Каталог ссылок на лучшие экономические ресурсы [электронный ресурс] – Режим доступа URL: <http://www.economics-online.org/>
- 6 Электронная версия журнала «Секрет фирмы»/ Банк решений [электронный ресурс]. - Режим доступа: URL <http://www.kommersant.ru>
- 7 Электронная версия журнала «Harvard Business Review – Россия» [электронный ресурс]. - Режим доступа: URL <http://hbr-russia.ru/>

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина предусматривает 20 часов лекций, 28 часов практических занятий, а также написание реферата и выполнение контрольной работы. Изучение дисциплины завершается экзаменом.

Успешное изучение дисциплины требует посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Во время **лекции** студент должен вести краткий конспект. Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта в тот же день после занятий. При этом необходимо пометить материалы конспекта, которые вызывают затруднения для понимания. При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендуемую литературу. Если ему самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на консультации или ближайшей лекции. Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

**Практические занятия** составляют важную часть профессиональной подготовки студентов. Основная цель проведения практических занятий - формирование у студентов аналитического, творческого мышления путем приобретения практических навыков.

Содержание практических занятий фиксируется в разделе 4 настоящей рабочей программы дисциплины. Основное внимание на практических занятиях уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические задания, анализ учебных ситуаций и кейсов, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи.

Практические занятия выполняют следующие задачи:

- стимулируют регулярное изучение рекомендуемой литературы, а также внимательное отношение к лекционному курсу;
- закрепляют знания, полученные в процессе лекционного обучения и самостоятельной работы над литературой;
- расширяют объем профессионально значимых знаний, умений, навыков;
- позволяют проверить правильность ранее полученных знаний;
- прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления;
- способствуют свободному оперированию терминологией;



- предоставляют преподавателю возможность систематически контролировать уровень самостоятельной работы студентов.

При подготовке к **практическим занятиям** необходимо просмотреть конспекты лекций и методические указания, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответам на контрольные вопросы.

По дисциплине проводится устный опрос студентов для контроля усвоения ими основных теоретических и практических знаний по теме практического занятия (студенты должны знать ответы на поставленные вопросы). По результатам работы на практическом занятии выставляется оценка за практическое занятие.

При подготовке к **экзамену** в дополнение к изучению конспектов лекций, учебных пособий и слайдов, необходимо пользоваться учебной литературой, рекомендованной к настоящей программе. При подготовке к экзамену нужно изучить определения всех понятий и теоретических подходов до состояния понимания материала.

**Самостоятельная работа студентов (СРС)** по дисциплине играет важную роль в ходе всего учебного процесса. Методические материалы и рекомендации для обеспечения СРС готовятся преподавателем и выдаются студенту. Методические материалы и рекомендации для обеспечения самостоятельной работы студентов представлены в методических указаниях для обучающихся по освоению дисциплины.

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

При проведении **лекционных** занятий предусматривается использование системы мультимедиа и программного обеспечения Microsoft Office (презентационный редактор Microsoft Power Point).

При выполнении реферата и контрольной работы студентами предусматривается использование программного обеспечения Microsoft Office (электронные таблицы Microsoft Excel и текстовый редактор Microsoft Word).

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

**Лекционные занятия** по данной дисциплине проводятся в аудитории, оборудованной видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, обычной доской.

**Практические занятия** по данной дисциплине проводятся в аудитории, оборудованной учебной мебелью и обычной доской.

Авторы

канд. экон. наук, доцент

д-р экон. наук, доцент

Зав. кафедрой МИТЭ

д-р техн. наук, профессор

А.В. Виноградова

Л.В. Фомченкова

М.И. Дли

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и информационных технологий в экономике от 28 августа 2015 года, протокол № 1



### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц в документе	Наименование и № документа, вводящего изменения	Подпись, Ф.И.О. внесшего изменения в данный экземпляр	Дата внесения изменения в данный экземпляр	Дата введения изменения
	измененных	замененных	новых	аннулированных					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»  
в г. Смоленске**

**УТВЕРЖДАЮ**

Зам. директора  
филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»  
в г. Смоленске  
по учебно-методической работе  
\_\_\_\_\_  
В.В. Рожков  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА (ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ,  
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ)  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

(НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

**Направление подготовки: 38.03.02 (080200) Менеджмент**

**Профиль подготовки: Финансовый менеджмент**

**Уровень высшего образования: бакалавриат**

**Нормативный срок обучения: 5 лет**

**Форма обучения: заочная**

**Смоленск – 2015 г.**



## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**Целью освоения дисциплины** является подготовка обучающихся к организационно-управленческому; информационно-аналитическому и предпринимательскому видам профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.03.02 (080200) Менеджмент (профиль подготовки: Финансовый менеджмент) посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных ФГОС, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

**Задачами дисциплины** являются: изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов, формирование умений и привитие навыков применения теоретических знаний для решения практических, профессиональных и прикладных задач.

Дисциплина направлена на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

**ОК-19** способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- этикет деловых переговоров.

**Уметь:**

- правильно конструировать и вести деловые переговоры;
- осуществлять подготовку к совещаниям.

**Владеть:**

- навыками делового общения, публичного выступления;
- навыками ведения деловой переписки

**ОК-20** способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- текущую социальную политику государства.

**Уметь:**

- принимать управленческие решения с учетом социальной ответственности бизнеса.

**Владеть:**

- навыками межличностного и социального общения в организации

**ПК-4** способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- понятие и основные теории трудовой мотивации.

**Уметь:**

- мотивировать сотрудников для достижения цели организации.

**Владеть:**

- способностями использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач.

**ПК-5** способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды



В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- характеристики групп и групповые процессы

**Уметь:**

- активно взаимодействовать в команде и вносить вклад в общий результат работы.

**Владеть:**

- навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

**ПК-6** владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- концепцию власти в организации и типы организационных конфликтов.

**Уметь:**

- выявить истинную причину конфликта.

**Владеть:**

- различными способами разрешения конфликтных ситуаций.

**ПК-7** способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- природу лидерства и основные взгляды на лидерство.

**Уметь:**

- анализировать существующие в организации системы коммуникации.

**Владеть:**

- способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей.

**ПК-8** способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- характеристики организаций и их окружающей среды

**Уметь:**

- вырабатывать управленческие решения выявленных организационных проблем.

**Владеть:**

- навыками оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений.

**ПК-17** готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений.

**Уметь:**

- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

**Владеть:**

- методами управления изменениями;

- временными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.



**ПК-18** владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений.

**Уметь:**

- анализировать текущую рыночную ситуацию.

**Владеть:**

- методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций.

**ПК-25** знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- требования к основам межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.

**Уметь:**

- применять основы межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.

**Владеть:**

- современными средствами и методами межкультурных отношений в менеджменте, способностями эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.

**ПК-28** пониманием основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- основные побудительные мотивы для принятия конкретных решений органами государственной власти.

**Уметь:**

- адекватно оценивать политику государства в современных условиях.

**Владеть:**

- Навыками анализа и построения модели поведения органов государственного регулирования для конкретной ситуации.

**ПК-31** умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- виды управленческих решений и методы их принятия.

**Уметь:**

- решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений.

**Владеть:**

- математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач.



**ПК-36** умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- варианты организации управления маркетинговой деятельностью в организации.

**Уметь:**

- принимать маркетинговые управленческие решения.

**Владеть:**

- навыками управлять маркетинговой деятельностью предприятия.

**ПК-37** умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.

**Уметь:**

- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

**Владеть:**

- современным инструментарием управления человеческими ресурсам.

**ПК-49** способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- современные методики и требования к разработке бизнес-плана.

**Уметь:**

- находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею и создавать новую организацию для ее реализации.

**Владеть:**

- работой с нормативной документацией и методиками по основным направлениям бизнес-планирования.

**ПК-50** способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- методы оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности.

**Уметь:**

- учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации.

**Владеть:**

- навыками участвовать в оценке эффективности социально-экономических проектов и программ организации.

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части блока Б1 «Гуманитарный, социальный и экономический цикл» (Б2 «Математический и естественно-научный цикл». Б3 «Профессиональный цикл») образовательной программы подготовки бакалавров по профилю:



Финансовый менеджмент направления 38.03.02 (080200) Менеджмент (индекс дисциплины в соответствии с учебным планом: БЗ.Б.1).

В соответствии с учебным планом по направлению 38.03.02 (080200) Менеджмент дисциплина «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение). Организационное поведение» (БЗ.Б.1) базируется на следующих дисциплинах:

«Институциональная экономика»

«Государственные и муниципальные финансы»

Знания, умения и навыки, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, являются базой для изучения следующих дисциплин:

«Маркетинг»

«Учет и анализ (финансовый учет, управленческий учет, финансовый анализ)»

«Финансовые рынки и институты»

«Операционный менеджмент»

«Банковское дело»

«Управление бизнес-процессами»

«Производственная практика»

«PR-менеджмент»

«Экономика организаций»

«Теория систем и системный анализ»

«Интернет-технологии ведения бизнеса»

«Предметно-ориентированные экономические информационные системы»

«Финансовая математика»

«Учет и анализ (финансовый учет, управленческий учет, финансовый анализ)»

«Финансовый менеджмент»

«Стратегический менеджмент»

«Управление проектами»

«Деловые коммуникации»

«Организация предпринимательской деятельности»

«Налоговый менеджмент»

«Исследование систем управления»

«Управленческая экономика»

«Управление рисками»

«Корпоративные информационные системы»

«Информационный менеджмент»

«Управление человеческими ресурсами»

«Корпоративная социальная ответственность»

«Инвестиционный менеджмент»

«Инновационный менеджмент»

«Управление стоимостью компании»

«Контроллинг»

«Управление изменениями»

«Логистика»

«Маркетинговые исследования»

«Управление качеством»

«Корпоративное управление»

«Маркетинговые коммуникации»

Знания, умения и навыки, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, являются базой для прохождения учебной, производственной и преддипломной практик, прохождения государственной итоговой (итоговой государственной) аттестации (выпускная квалификационная работа).



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

#### Аудиторная работа

Цикл:	Блок 3	Курс
Часть цикла:	Базовая часть	
Индекс дисциплины по учебному плану:	Б3.Б.1	
Часов (всего) по учебному плану:	252 час	2 курс
Трудоемкость в зачетных единицах (ЗЕТ)	7 ЗЕТ	2 курс
Лекции (ЗЕТ, часов)	0,33 ЗЕТ, 12 час	2 курс
Практические занятия (ЗЕТ, часов)	0,45 ЗЕТ, 16 час	2 курс
Лабораторные работы (ЗЕТ, часов)	_____	_____
Курсовая работа (ЗЕТ, часов)	-----	-----
Объем самостоятельной работы по учебному плану (ЗЕТ, часов всего)	5,22 ЗЕТ, 188 час	2 курс
Зачет с оценкой (в объеме самостоятельной работы)	_____	_____
Экзамен	1 ЗЕТ, 36 час	2 курс

#### Самостоятельная работа студентов

Вид работ	Трудоуемость, ЗЕТ, час
Изучение материалов лекций (лк)	1 ЗЕТ, 36 час
Подготовка к практическим занятиям (пз)	0,5 ЗЕТ, 18 час
Подготовка к защите лабораторной работы (лаб)	-
Выполнение контрольной работы	0,5 ЗЕТ, 18 час
Выполнение реферата	-
Выполнение курсовой работы	1 ЗЕТ, 36 час
Самостоятельное изучение дополнительных материалов дисциплины (СРС)	2,22 ЗЕТ, 80 час
Подготовка к тестированию	-
Подготовка к зачету	-
<b>Всего (в соответствии с УП)</b>	<b>5,22 ЗЕТ, 188 час</b>
Подготовка к экзамену	1 ЗЕТ, 36 час



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

№ п/п	Темы дисциплины	Всего часов на тему	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость (в часах) (в соответствии с УП)						
			Лк	пр	лаб	КР	СРС	экз.	в т.ч. интеракт.
1	2	3	4	5	6	7	8	4	9
1	Природа и характеристика поведения человека в организации	26	1	1	-	-	20	4	
2	Личность и ее развитие в организации	27	1	1	-	-	21	4	1
3	Коммуникативное поведение в организации	28	1	2	-	-	21	4	1
4	Мотивация и результативность организации	29	2	2	-	-	21	4	1
5	Формирование группового поведения в организации	28	1	2	-	-	21	4	1
6	Лидерство в организации	29	2	2	-	-	21	4	1
7	Управление поведением организации	29	2	2	-	-	21	4	1
8	Персональное развитие в организации	28	1	2	-	-	21	4	1
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса	28	1	2	-	-	21	4	
всего по видам учебных занятий		<b>252</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	-	-	<b>188</b>	<b>36</b>	<b>8</b>

#### Содержание по видам учебных занятий

##### Тема 1 Природа и характеристика поведения человека в организации

**Лекция 1.** Природа и характеристика организации. Понятие и основное содержание организационного поведения, его влияние на процессы управления, результативность и развитие организации (1 час).

**Практическое занятие 1.** Роль организационного поведения в управлении (1 час).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 20 час)**

Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (8 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;

- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

##### Тема 2 Личность и ее развитие в организации

**Лекция 2.** Личность и организация. Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение. Свойства личности (1 час).

**Практическое занятие 2.** Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение (1 час).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)



Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;
- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;
- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

### **Тема 3 Коммуникативное поведение в организации**

**Лекция 3.** Коммуникации. Понятие и модели коммуникативного поведения. Деловое общение и его фазы (1 час).

**Практическое занятие 3.** Понятие и модели коммуникативного поведения (2 часа).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;
- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;
- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

### **Тема 4 Мотивация и результативность организации**

**Лекция 4.** Виды мотивов в организационном поведении. Типы трудовой мотивации (2 часа).

**Практическое занятие 4.** Мотивация и организационное поведение (2 часа).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;
- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;
- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

### **Тема 5 Формирование группового поведения в организации**

**Лекция 5.** Групповая динамика и ее процессы. Формальные и неформальные группы (1 час).

**Практическое занятие 5.** Формальные и неформальные группы (2 часа).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)



Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;

- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

#### **Тема 6 Лидерство в организации**

**Лекция 6.** Понятие и типы лидерства. Лидерство и руководство (2 часа).

**Практическое занятие 6.** Лидерство и руководство (2 часа).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;

- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

#### **Тема 7 Управление поведением организации**

**Лекция 7.** Менеджмент и поведение организации (2 час).

**Практическое занятие 7.** Роль организационной культуры в управлении поведением организации (2 час).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;

- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

#### **Тема 8 Персональное развитие в организации**

**Лекция 8.** Развитие личности в организации (1 час).

**Практическое занятие 8.** Деловая карьера и ее этапы (2 часа).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)



Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;

- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

## **Тема 9 Организационное поведение в системе международного бизнеса**

**Лекция 9.** Организационное поведение и национальная культура (1 час).

**Практическое занятие 9.** Особенности международной деловой среды (2 часа).

**Самостоятельная работа студента (СРС, 21 час)**

Подготовка к лекции (4 час)

Подготовка к практическим занятиям (2 час)

Выполнение курсовой работы (4 час)

Подготовка к контрольным работам (2 час)

Изучение дополнительного теоретического материала (9 час)

**Подготовка к экзамену (4 час)**

**Текущий контроль:**

- **устный опрос:** собеседование; разбор ситуаций;

- **письменный опрос:** проверка конспектов лекций и дополнительных материалов, проверка выполнения заданий контрольной работы, проверка выполнения заданий курсовой работы;

- **контроль с помощью технических средств и информационных технологий:** мультимедийная презентация курсовой работы (слайды по теме).

## **Промежуточная аттестация по дисциплине:**

Изучение дисциплины заканчивается экзаменом с оценкой. Экзамен проводится в соответствии с Положением о зачетной и экзаменационной сессиях в НИУ МЭИ и инструктивным письмом от 14.05.2012 г. № И-23.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Для обеспечения самостоятельной работы разработаны:

- учебно-методическое обеспечение лекционных занятий;

- учебно-методическое обеспечение практических занятий;

- методические рекомендации по выполнению контрольной работы;

- Виноградова А.В., Фомченкова Л.В. Методические указания к курсовой работе по дисциплине «теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)» для студентов, обучающихся по направлению 080200 «Менеджмент». – Смоленск: РИО филиала МЭИ в г. Смоленске, 2013. -28 с.

- методические указания для самостоятельного изучения тем дисциплины, включающие вопросы самопроверки.

Учебно-методическое обеспечение аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов, обучающихся по дисциплине «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)». Организационное



поведение» представлены в методических указаниях для обучающихся по освоению дисциплины.

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции: ОК-19, ОК-20, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-17, ПК-18, ПК-25, ПК-28, ПК-31, ПК-36, ПК-37, ПК-49, ПК-50.

Указанные компетенции формируются в соответствии со следующими этапами:

1. Формирование и развитие теоретических знаний, предусмотренных указанными компетенциями (лекционные занятия, самостоятельная работа студентов).
2. Приобретение и развитие практических умений, предусмотренных компетенциями (практические занятия, самостоятельная работа студентов).
3. Закрепление теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями, в ходе защит курсовой работы, а также решения конкретных задач на практических занятиях, успешной сдачи экзамена.

Матрица соотнесения тем/разделов дисциплины и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	Код компетенции																Σ общее количество компетенций
		ОК-19	ОК-20	ПК-4	ПК-5	ПК-6	ПК-7	ПК-8	ПК-17	ПК-18	ПК-25	ПК-28	ПК-31	ПК-36	ПК-37	ПК-49	ПК-50	
Природа и характеристика поведения человека в организации	16													+	+	+	+	4
Личность и ее развитие в организации	16						+											1
Коммуникативное поведение в организации	16	+	+				+											3
Мотивация и результативность организации	16		+	+											+			3
Формирование группового поведения в организации	16				+	+			+	+					+			5
Лидерство в организации	16				+	+		+	+	+				+		+	+	8
Управление поведением организации	16	+		+				+				+	+					5
Персональное развитие в организации	16											+	+			+	+	4
Организационное поведение в системе международного бизнеса	16	+	+								+			+				4
Итого	144	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	37



## 6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описания шкал оценивания

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции по завершении освоения дисциплины;
- эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Уровень сформированности каждой компетенции на различных этапах ее формирования в процессе освоения данной дисциплины оценивается в ходе текущего контроля успеваемости и представлен различными видами оценочных средств.

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ОК-19 «способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- этикета деловых переговоров.

наличие **умений**:

- правильно конструировать и вести деловые переговоры;
- осуществлять подготовку к совещаниям.

присутствие **навыков**:

- делового общения, публичного выступления;
- ведения деловой переписки

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ОК-19 «способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
<b>Знать:</b> - этикет деловых переговоров. <b>Уметь:</b> - правильно конструировать и вести деловые переговоры; - осуществлять подготовку к совещаниям. <b>Владеть:</b> - навыками делового общения, публичного выступления; - навыками ведения деловой переписки	Эталонный.	Хорошо знает этикет деловых переговоров. Уверенное владение навыками деловых переговоров, навыками делового и публичного общения, навыками ведения деловой переписки. Умеет осуществлять подготовку к совещаниям.	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций
	Продвинутый	Знает этикет деловых переговоров. Владение навыками деловых переговоров, навыками делового и публичного общения, навыками ведения	4	Отчет по контрольной работе Экзамен



		деловой переписки. Способен участвовать в подготовке к совещаниям		
	Пороговый	Знает основы этикета. Владение навыками деловых переговоров, навыками делового и публичного общения, навыками ведения деловой переписки в типичных ситуациях. . Способен участвовать в подготовке к совещаниям в типичных ситуациях	3	
	Ниже порогового	Не знает основы этикета. Отсутствие навыков деловых переговоров, навыками делового и публичного общения, навыками ведения деловой переписки в типичных ситуациях. Не способен участвовать в подготовке к совещаниям	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ОК-20 «способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- текущей социальной политики государства

наличие **умений**:

- принимать управленческие решения с учетом социальной ответственности бизнеса.

присутствие **навыков**:

- межличностного и социального общения в организации

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ОК-20 «способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - текущую социальную политику государства. Уметь: - принимать управленческие решения с учетом социальной ответственности бизнеса.	Эталонный.	Хорошо знает текущую социальную политику государства. Умеет принимать управленческие решения с учетом социальной ответственности бизнеса. Хорошо владеет навыками социального общения.	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР



Владеть: - навыками межличностного и социального общения в организации	Продвинутый	Знает текущую социальную политику государства. Способен принимать управленческие решения с учетом социальной ответственности бизнеса. Владеет навыками социального общения.	4	Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Пороговый	Знает основы текущей социальной политики государства. Способен принимать управленческие решения с учетом социальной ответственности бизнеса в типичных ситуациях. Владеет основными навыками социального общения.	3	
	Ниже порогового	Не знает основы текущей социальной политики государства. Не способен принимать управленческие решения с учетом социальной ответственности бизнеса в типичных ситуациях. Не владеет основными навыками социального общения.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-4 «способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по курсовой работе, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- понятий и основных теорий трудовой мотивации.

наличие **умений**:

- мотивировать сотрудников для достижения цели организации.

присутствие **навыков**:

- использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-4 «способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - понятие и основные теории трудовой мотивации. Уметь: - мотивировать	Эталонный.	Хорошее знание видов, методов и процедур мотивации, власти и лидерства. Уверенное умение анализировать и обосновывать подходы к организации систем мотивации и власти на	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов,



сотрудников для достижения цели организации. Владеть: - способностями использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач		основании анализа деятельности конкретной организации. Способен использовать теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач		отчет по КР, защита КР Отчет по контрольной работе Собеседование Разбор конкретных ситуаций Экзамен
	Продвинутый	Знание видов, методов и процедур мотивации, власти и лидерства. Умение анализировать и обосновывать подходы к организации систем мотивации и власти на основании анализа деятельности конкретной организации. Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач	4	
	Пороговый	Знание основных видов, методов и процедур мотивации, власти и лидерства. Умение анализировать и обосновывать подходы к организации систем мотивации и власти на основании анализа деятельности конкретной организации в типичных ситуациях. Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения типичных управленческих задач	3	
	Ниже порогового	Не знает основных видов, методов и процедур мотивации, власти и лидерства. Не умеет анализировать и обосновывать подходы к организации систем мотивации и власти на основании анализ деятельности конкретной организации в типичных ситуациях. Не способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения типичных управленческих задач	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-5 «способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание наличие **знаний**:



- характеристики групп и групповые процессы
- наличие **умений**:
- активно взаимодействовать в команде и вносить вклад в общий результат работы.
- присутствие **навыков**:
- эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-5 «способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - характеристики групп и групповые процессы Уметь: - активно взаимодействовать в команде и вносить вклад в общий результат работы. Владеть: - навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	Эталонный.	Уверенное знание видов, методов и процедуры организации эффективной групповой деятельности. Умеет анализировать и обосновывать подходы к организации групповой деятельности и формирования команды. Способен организовать процесс групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знание видов, методов и процедуры организации эффективной групповой деятельности. Умеет анализировать и обосновывать основные подходы к организации групповой деятельности и формирования команды. Способен участвовать в организации процесса групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	4	
	Пороговый	Знание основных видов, методов и процедуры организации эффективной групповой деятельности. Умеет анализировать и обосновывать основные подходы к организации групповой деятельности и формирования команды в типичных ситуациях. Способен участвовать в организации процесса групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знает основных видов, методов и процедуры	2	



		организации эффективной групповой деятельности. Не умеет анализировать и обосновывать основные подходы к организации групповой деятельности и формирования команды в типичных ситуациях. Не способен участвовать в организации процесса групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в типичных ситуациях.		
--	--	---	--	--

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-6 «владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций, отчете студента по контрольной работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- концепции власти в организации и типы организационных конфликтов

наличие **умений**:

- выявить истинную причину конфликта.

присутствие **навыков**:

- различными способами разрешения конфликтных ситуаций

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-6 «владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - концепцию власти в организации и типы организационных конфликтов. Уметь: - выявить истинную причину конфликта. Владеть: - различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Эталонный.	Хорошо знает концепцию власти в организации и типы организационных конфликтов. Умение анализировать и обосновывать подходы, методы и процедуры разрешения конфликтов, в том числе в условиях организационных изменений. Уверенное владение методами повышения эффективности деятельности различных организаций в условиях конфликтов, вызванных различными причинами и источниками.	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР, Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает концепцию власти в организации и типы организационных конфликтов. Умение анализировать и обосновывать основные подходы, методы и процедуры	4	



		разрешения конфликтов, в том числе в условиях организационных изменений. Владение методами повышения эффективности деятельности различных организации в условиях конфликтов, вызванных различными причинами и источниками.		
	Пороговый	Знает основы концепции власти в организации и типы организационных конфликтов. Умение анализировать и обосновывать основные подходы, методы и процедуры разрешения конфликтов, в том числе в условиях организационных изменений в типичных ситуациях. Владение методами повышения эффективности деятельности различных организации в условиях конфликтов, вызванных различными причинами и источниками в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знает основы концепции власти в организации и типы организационных конфликтов. Не умеет анализировать и обосновывать основные подходы, методы и процедуры разрешения конфликтов, в том числе в условиях организационных изменений в типичных ситуациях. Не владеет методами повышения эффективности деятельности различных организации в условиях конфликтов, вызванных различными причинами и источниками в типичных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-7 «способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- природы лидерства и основные взгляды на лидерство

наличие **умений**:

- анализировать существующие в организации системы коммуникации.

присутствие **навыков**:



- к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-7 «способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- природу лидерства и основные взгляды на лидерство.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать существующие в организации системы коммуникации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей.</li> </ul>	Эталонный.	Хорошо знает природу лидерства и основные взгляды на лидерство. Уверенно анализирует существующие в организации системы коммуникации. Уверенное владение методами повышения эффективности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в процессе управления конкретной организацией или коллективом	5	<p>Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР</p> <p>Собеседование</p> <p>Разбор конкретных ситуаций</p> <p>Отчет по контрольной работе</p> <p>Экзамен</p>
	Продвинутый	Знает природу лидерства и основные взгляды на лидерство. Анализирует существующие в организации системы коммуникации. Владеет методами повышения эффективности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в процессе управления конкретной организацией или коллективом	4	
	Пороговый	Знает основы природы лидерства и основные взгляды на лидерство. Анализирует типичные в организации системы коммуникации. Владеет методами повышения эффективности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в процессе управления конкретной организацией или коллективом в типичных ситуациях	3	
	Ниже порогового	Не знает основы природы лидерства и основные взгляды на лидерство. Не анализирует типичные в организации системы коммуникации. Не владеет методами повышения эффективности межличностных, групповых и организационных коммуникаций в процессе управления конкретной организацией или коллективом в типичных ситуациях	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-8 «способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-



управленческих решений» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- характеристики организаций и их окружающей среды

наличие **умений**:

- вырабатывать управленческие решения выявленных организационных проблем.

присутствие **навыков**:

- оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-8 «способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - характеристики организаций и их окружающей среды Уметь: - вырабатывать управленческие решения выявленных организационных проблем. Владеть: - навыками оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений	Эталонный.	Хорошее знание характеристики организаций и их окружающей среды. Умеет уверенно вырабатывать управленческие решения выявленных организационных проблем. Уверенно владеет навыками оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знание характеристики организаций и их окружающей среды. Умеет вырабатывать управленческие решения выявленных организационных проблем. Владеет навыками оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений	4	
	Пороговый	Знание характеристики организаций и их окружающей среды в типичных условиях. Умеет вырабатывать управленческие решения выявленных организационных проблем в типичных условиях. Владеет навыками оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в типичных условиях.	3	
	Ниже порогового	Не знает характеристики организаций и их окружающей среды в типичных условиях. Не умеет вырабатывать управленческие решения	2	



		выявленных организационных проблем в типичных условиях. Не владеет навыками оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в типичных условиях.		
--	--	---	--	--

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-17 «готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- основных теорий и подходов к осуществлению организационных изменений

наличие **умений**:

- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

присутствие **навыков**:

- владения методами управления изменениями;

- владения временными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-17 «готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
<b>Знать:</b> - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений. <b>Уметь:</b> - разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность. <b>Владеть:</b> - методами управления изменениями; - временными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации	Эталонный.	Хорошее знание теорий и подходов к осуществлению организационных изменений. Уверенное умение разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность. Хорошее владение методами и технологиями управление изменениями	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знание теорий и подходов к осуществлению организационных изменений. Умение разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность. Владение методами и технологиями управление изменениями	4	



	Пороговый	Знание основных теорий и подходов к осуществлению организационных изменений. Умение разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность в типичных ситуациях. Владение методами и технологиями управления изменениями в типичных ситуациях	3	
	Ниже порогового	Не знает основных теорий и подходов к осуществлению организационных изменений. Не умеет разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность в типичных ситуациях. Не владеет методами и технологиями управления изменениями в типичных ситуациях	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-18 «владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание наличие **знаний**:

- методов принятия стратегических, тактических и оперативных решений

наличие **умений**:

- анализировать текущую рыночную ситуацию.

присутствие **навыков**:

- методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-18 «владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений. Уметь: - анализировать текущую рыночную ситуацию.	Эталонный.	Хорошее знание методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования управленческих решений. Уверенное умение преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет КР, защита КР



<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций</li> </ul>		информацию (информацию управления - приказ). Хорошее владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций		<p>Собеседование</p> <p>Разбор конкретных ситуаций</p> <p>Отчет по контрольной работе</p> <p>Экзамен</p>
	Продвинутый	Знание методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования управленческих решений. Умение преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную информацию (информацию управления - приказ). Владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	4	
	Пороговый	Знание основных методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования управленческих решений. Умение преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную информацию (информацию управления - приказ) в типичных ситуациях. Владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знание основных методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования управленческих решений. Не умение преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную информацию (информацию управления - приказ) в типичных ситуациях. Не владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций в типичных ситуациях.	2	



Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-25 «знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание  
наличие **знаний**:

- основ межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде

наличие **умений**:

- применять основы межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.

присутствие **навыков**:

- владения современными средствами и методами межкультурных отношений в менеджменте, способностями эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-25 «знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформирован ности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценива ния)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - требования к основам межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Уметь: - применять основы межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Владеть: - современными средствами и методами межкультурных отношений в менеджменте, способностями эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде	Эталонный.	Хорошо знает требования к основам межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Уверенно применяет основы межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Свободно владеет информацией об основах межкультурных отношений в менеджменте	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает требования к основам межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Применяет основы межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Владеет информацией об основах межкультурных отношений в менеджменте	4	
	Пороговый	Знает основные требования к основам межкультурных	3	



		отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Применяет основы межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде в типичных ситуациях. Владеет информацией об основах межкультурных отношений в менеджменте в типичных ситуациях.		
	Ниже порогового	Не знает основные требования к основам межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде. Не применяет основы межкультурных отношений в менеджменте, способности эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде в типичных ситуациях. Не владеет информацией об основах межкультурных отношений в менеджменте в типичных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-28 «пониманием основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- основных побудительных мотивов для принятия конкретных решений органами государственной власти

наличие **умений**:

- адекватно оценивать политику государства в современных условиях.

присутствие **навыков**:

- анализа и построения модели поведения органов государственного регулирования для конкретной ситуации

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-28 «пониманием основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - основные побудительные	Эталонный.	Хорошо знает побудительные мотивы для принятия конкретных	5	Конспект лекций



мотивы для принятия конкретных решений органами государственной власти. Уметь: - адекватно оценивать политику государства в современных условиях. Владеть: - навыками анализа и построения модели поведения органов государственного регулирования для конкретной ситуации		решений органами государственной власти. Уверенно оценивает политику государства в современных условиях. Хорошо владеет навыками анализа и построения модели поведения органов государственного регулирования для конкретной ситуации		студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает побудительные мотивы для принятия конкретных решений органами государственной власти. Оценивает политику государства в современных условиях. Владеет навыками анализа и построения модели поведения органов государственного регулирования для конкретной ситуации	4	
	Пороговый	Знает основные побудительные мотивы для принятия конкретных решений органами государственной власти. Оценивает политику государства в современных условиях в типичных ситуациях. Владеет навыками анализа и построения модели поведения органов государственного регулирования в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знает основные побудительные мотивы для принятия конкретных решений органами государственной власти. Не оценивает политику государства в современных условиях в типичных ситуациях. Не владеет навыками анализа и построения модели поведения органов государственного регулирования для конкретной ситуации в типичных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-31 «умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- видов управленческих решений и методы их принятия

наличие **умений**:

- решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений

присутствие **навыков**:



- решения математическими, статистическими и количественными методами типовых организационно-управленческих задач

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-31 «умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды управленческих решений и методы их принятия.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач</li> </ul>	Эталонный.	Хорошо знает виды управленческих решений и методы их принятия Хорошо умеет преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную информацию (информацию управления - приказ) на основе методов математического моделирования и анализа. Уверенно владеет практическими навыками в применении методических приемов разработки управленческих решений	5	<p>Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен</p>
	Продвинутый	Знает виды управленческих решений и методы их принятия Умеет преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную информацию (информацию управления - приказ) на основе методов математического моделирования и анализа. Владеет практическими навыками в применении методических приемов разработки управленческих решений	4	
	Пороговый	Знает основные виды управленческих решений и методы их принятия Умеет преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную информацию (информацию управления - приказ) на основе методов математического моделирования и анализа в типичных ситуациях. Владеет практическими навыками в применении методических приемов разработки управленческих решений в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знает основные виды управленческих решений и методы их принятия	2	



		Не умеет преобразовать исходную информацию (информацию состояния) в выходную информацию (информацию управления - приказ) на основе методов математического моделирования и анализа в типичных ситуациях. Не владеет практическими навыками в применении методических приемов разработки управленческих решений в типичных ситуациях.		
--	--	--	--	--

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-36 «умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- лучших практик менеджмента

наличие **умений**:

- использовать лучшие практики менеджмента в практической деятельности организаций.

присутствие **навыков**:

- использования лучших практик менеджмента в практической деятельности организаций

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-36 «умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - лучшие практики менеджмента. Уметь: - использовать лучшие практики менеджмента в практической деятельности организаций. Владеть: - навыками использования лучших практик менеджмента в практической деятельности организаций.	Эталонный.	Хорошо знает лучшие практики менеджмента. Хорошо умеет использовать лучшие практики менеджмента в практической деятельности организаций. Хорошее владения навыками использования лучших практик менеджмента в практической деятельности организаций.	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР
	Продвинутый	Знает лучшие практики менеджмента. Умеет использовать лучшие практики менеджмента в практической деятельности организаций.	4	Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной



		Владеет навыками использования лучших практик менеджмента в практической деятельности организаций.		работе Экзамен
	Пороговый	Знает основные практики менеджмента. Умеет использовать лучшие практики менеджмента в практической деятельности организаций в типичных ситуациях. Владеет навыками использования лучших практик менеджмента в практической деятельности организаций в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знает основные практики менеджмента. Не умеет использовать лучшие практики менеджмента в практической деятельности организаций в типичных ситуациях. Не владеет навыками использования лучших практик менеджмента в практической деятельности организаций в типичных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-37 «умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- инструментария аудита человеческих ресурсов

наличие **умений**:

- проводить аудит человеческих ресурсов.

присутствие **навыков**:

- владения современным инструментарием аудита человеческих ресурсов

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-37 «умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - инструментарий аудита человеческих ресурсов. Уметь: - проводить аудит человеческих ресурсов. Владеть:	Эталонный.	Хорошо знает инструментарий аудита человеческих ресурсов. Уверенно умеет проводить аудит человеческих ресурсов. Хорошо владеет современным инструментарием аудита человеческих ресурсов	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР,



- современным инструментарием аудита человеческих ресурсов.	Продвинутый	Знает инструментарий аудита человеческих ресурсов. Умеет проводить аудит человеческих ресурсов. Владеет современным инструментарием аудита человеческих ресурсов	4	защита КР Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Пороговый	Знает основной инструментарий аудита человеческих ресурсов. Умеет проводить аудит человеческих ресурсов в типичных ситуациях. Владеет современным инструментарием аудита человеческих ресурсов в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знает основной инструментарий аудита человеческих ресурсов. Не умеет проводить аудит человеческих ресурсов в типичных ситуациях. Не владеет современным инструментарием аудита человеческих ресурсов в типичных ситуациях.	2	

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-49 «способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности)

наличие **умений**:

- использовать поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности)

присутствие **навыков**:

- использования поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности).

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-49 «способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности).	Эталонный.	Хорошо знает поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности). Уверенное использование поведенческих	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных



<p>Условия развития новых организаций</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности).</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности)</li> </ul>		аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности). Хорошее владение навыками использования поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности)		<p>материалов, отчет по КР, защита КР</p> <p>Собеседование</p> <p>Разбор конкретных ситуаций</p> <p>Отчет по контрольной работе</p> <p>Экзамен</p>
	Продвинутый	Знает поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности). Использование поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности). Владение навыками использования поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности)	4	
	Пороговый	Знает основные поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности). Использование поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности) в типичных ситуациях. Владение навыками использования поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности) в типичных ситуациях.	3	
	Ниже порогового	Не знает основные поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности). Не использует поведенческие аспекты развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности) в типичных ситуациях. Не владеет навыками использования поведенческих аспектов развития новых организаций (направлений деятельности) в развитии новых организаций (направлений деятельности) в типичных ситуациях.	2	



Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции ПК-50 «способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, представленных в конспектах лекций и дополнительных материалов, отчете студента по контрольной работе, отчете студента по курсовой работе. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – собеседование, разбор конкретных ситуаций, защита курсовой работы.

Принимается во внимание

наличие **знаний**:

- социальных условий осуществления предпринимательской деятельности

наличие **умений**:

- учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации.

присутствие **навыков**:

- навыками учета влияния факторов внешней среды на социальный имидж организации

Таблица - Показатели и критерии оценивания уровня сформированности компетенции ПК-50 «способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности»

Результаты освоения (Показатели)	Уровни сформированности	Критерии оценивания	Оценка (шкала оценивания)	Оцениваемая форма контроля
Знать: - социальные условия осуществления предпринимательской деятельности. Уметь: - учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации. Владеть: - навыками учета влияния факторов внешней среды на социальный имидж организации	Эталонный.	Хорошо знает социальные условия осуществления предпринимательской деятельности. Уверенно умеет учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации. Хорошо владеет навыками учета влияния факторов внешней среды на социальный имидж организации	5	Конспект лекций студента, конспект дополнительных материалов, отчет по КР, защита КР, Собеседование Разбор конкретных ситуаций Отчет по контрольной работе Экзамен
	Продвинутый	Знает социальные условия осуществления предпринимательской деятельности. Умеет учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации. Владеет навыками учета влияния факторов внешней среды на социальный имидж организации	4	
	Пороговый	Знает основные социальные условия осуществления предпринимательской деятельности. Умеет учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации в типичных условиях. Владеет навыками учета влияния факторов внешней среды на социальный имидж организации в типичных условиях.	3	



	Ниже порогового	Не знает основные социальные условия осуществления предпринимательской деятельности. Не умеет учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации в типичных условиях. Не владеет навыками учета влияния факторов внешней среды на социальный имидж организации в типичных условиях.	2	
--	-----------------	---	---	--

Критерии оценки результатов сформированности компетенций при использовании различных форм контроля.

Критерии оценивания конспекта лекций и конспекта дополнительных материалов:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который привел развёрнутые ответы на все вопросы конспектирования с приведением фактов и примеров.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который привел развёрнутые ответы на все вопросы конспектирования с незначительным числом фактов и примеров.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который привел ответы на все вопросы конспектирования.

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, который не предоставил конспект.

Критерии оценивания собеседования (устного опроса), разбора конкретных ситуаций:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который полно и развернуто ответил на вопрос.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который полно ответил на вопрос.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который не полно ответил на вопрос.

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, не ответил на вопрос.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который привел полные, точные и развёрнутые материалы по заданиям, оформил отчет по контрольной работе с учетом ГОСТ и требований кафедры.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который привел полные, не совсем точные и развёрнутые материалы по заданиям, оформил отчет по контрольной работе с учетом ГОСТ и требований кафедры, однако не выдержал объем отчета по контрольной работе.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который привел не полные, не совсем точные материалы по заданиям, оформил работу с незначительными отклонениями в требованиях ГОСТ и кафедры.

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает студент, который привел не полные, не совсем точные материалы по заданиям, сделал существенные ошибки в расчетах и выводах, оформил работу с грубыми нарушениями ГОСТ и требований кафедры.

Критерии оценивания результатов уровня сформированности компетенции в процессе выполнения и защиты курсовой работы (курсового проекта) представлены в таблице.

Таблица - Критерии оценивания сформированности компетенций в процессе выполнения и защиты курсовой работы

Критерии оценки (компетенции)	Уровень освоения компетенций (оценка в баллах)				Баллы
	эталонный (5)	продвинутой (4)	пороговый (3)	ниже порогового (2)	
<b>Актуальность темы (ПК-50)</b>	Актуальность темы работы аргументирована.	Актуальность темы работы сравнительно аргументирована.	Актуальность темы работы недостаточно аргументирована.	Актуальность темы работы не аргументирована.	



<b>Содержание (раскрытие темы, достижение цели, выполнение задач) (ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-17, ПК-25, ПК-28, ПК-31, ПК-36, ПК-37, ПК-49)</b>	Теоретическое содержание темы полностью раскрыто; проведен полный анализ практического материала; аргументированы выводы, обоснованы предложения. Цель достигнута. Задачи выполнены.	Теоретическое содержание темы в основном раскрыто; анализ практического материала недостаточно полный; выводы недостаточно аргументированы, предложения в основном обоснованы. Цель достигнута. Задачи выполнены.	Теоретическое содержание темы раскрыто поверхностно; анализ практического материала не полный; выводы сформулированы в общей форме и не конкретны; неполное обоснование предложений. Цель достигнута частично. Некоторые задачи не выполнены.	Теоретическое содержание темы не раскрыто; достаточно поверхностный анализ практического материала; выводы и предложения не сформулированы. Поставленная цель не достигнута. Задачи не выполнены.	
<b>Оформление работы (ПК-5)</b>	Строго в соответствии с требованиями.	Допущено несколько незначительных неточностей.	Оформление с допустимыми погрешностями.	Значительные нарушения требований.	
<b>Публикации (ПК-18)</b>	Имеются публикации по теме работы	<i>При отсутствии публикации проставляется оценка – 0 баллов</i>			
<b>Доклад (ОК-20)</b>	Доклад содержателен, логичен; отражает результаты работы, лимит времени не превышен. Студент не читает доклад с листа, показывает высокое владение профессиональным языком.	Доклад относительно содержателен, логичен, в основном отражает результаты работы, лимит времени превышен незначительно. Студент не читает доклад с листа, хорошо владеет профессиональным языком.	Доклад логически не проработан, плохо отражает результаты работы, лимит времени превышен значительно. Студент в основном читает доклад с листа, удовлетворительно владеет профессиональным языком.	Доклад не содержателен, логически не выстроен, не отражает результаты работы, лимит времени превышен значительно. Студент читает доклад с листа, слабо владеет профессиональным языком.	
<b>Презентация (ОК-19)</b>	Не повторяет текст доклада, содержит графики, схемы, иллюстрирующие результаты работы. Информация отлично читаема с экрана; цветовое оформление не мешает восприятию информации, текст не содержит ошибок.	Незначительно повторяет текст доклада, содержит графики, схемы, в основном иллюстрирующие результаты работы. Информация хорошо читаема с экрана; цветовое оформление не способствует хорошему восприятию информации, текст не содержит ошибок	Значительно повторяет текст доклада, содержит графики, схемы, недостаточно полно иллюстрирующие результаты работы. Информация удовлетворительно читаема с экрана; цветовое оформление неудачное, текст содержит небольшое количество ошибок	Значительно повторяет текст доклада; содержит в основном текстовые слайды слабо иллюстрирующие результаты работы. Информация плохо читаема с экрана; цветовое оформление мешает восприятию информации, текст содержит большое количество ошибок	
<b>Ответы на вопросы (ПК-8)</b>	Ответы правильные, полные, логичные, убедительные; высокое владение профессиональным языком, аргументированная защита своей точки зрения.	Ответы в основном правильные, полные, логичные; хорошее владение профессиональным языком, средняя аргументация и защита своей точки зрения	Не на все вопросы даны полные, логичные ответы; удовлетворительное владение профессиональным языком, низкая способность защиты своей точки зрения	Отсутствие правильных ответов на вопросы; плохое владение профессиональным языком, неспособность защиты своей точки зрения	

Сформированность уровня компетенции не ниже порогового является основанием для допуска студента к промежуточной аттестации по данной дисциплине.

Формой промежуточной аттестации по данной дисциплине является экзамен с оценкой, оцениваемый по принятой в НИУ «МЭИ» четырехбалльной системе: "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно".

Экзамен проводится в устной форме.

Критерии оценивания (в соответствии с инструктивным письмом НИУ МЭИ от 14 мая 2012 года № И-23):



Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание материалов изученной дисциплины, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; проявивший творческие способности в понимании, изложении и использовании материалов изученной дисциплины, безупречно ответившему не только на вопросы билета, но и на дополнительные вопросы в рамках рабочей программы дисциплины, правильно выполнившему практическое задание

Оценки «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание материала изученной дисциплины, успешно выполняющий предусмотренные задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; показавшему систематический характер знаний по дисциплине, ответившему на все вопросы билета, правильно выполнившему практическое задание, но допустившему при этом не принципиальные ошибки.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знание материала изученной дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, знакомый с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; допустившим погрешность в ответе на теоретические вопросы и/или при выполнении практических заданий, но обладающий необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя, либо неправильно выполнившему практическое задание, но по указанию преподавателя выполнившему другие практические задания из того же раздела дисциплины.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного материала изученной дисциплины, допустившему принципиальные ошибки в выполнении заданий, не ответившему на все вопросы билета и дополнительные вопросы и неправильно выполнившему практическое задание (неправильное выполнение только практического задания не является однозначной причиной для выставления оценки «неудовлетворительно»). Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение по образовательной программе без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине (формирования и развития компетенций, закреплённых за данной дисциплиной). Оценка «неудовлетворительно» выставляется также, если студент: после начала экзамена отказался его сдавать или нарушил правила сдачи экзамена (списывал, подсказывал, обманом пытался получить более высокую оценку и т.д.).

В зачетную книжку студента выносится оценка экзамена по дисциплине за 2 курс.

В зачетную книжку студента и выписку к диплому выносится оценка курсовой работы.

В выписку к диплому выносится оценка, рассчитываемая как среднее арифметическое значение оценок, полученных на экзаменах по дисциплине за 1 и 2 курсы.

### **6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Оценка знаний, умений и навыков в процессе изучения дисциплины производится с использованием фонда оценочных средств.

Вопросы по формированию и развитию теоретических знаний, предусмотренных компетенциями, закреплёнными за дисциплиной (примерные вопросы по лекционному материалу дисциплины):



1. Понятие, цель, содержание организационного поведения (ОП).
2. Методы исследования организационного поведения.
3. Модели организационного поведения (сотрудничество и конфронтация).
4. Производственная и социально-психологическая адаптация личности.
5. Эффективность организации в контексте ОП. Источники повышения эффективности деятельности организации.
6. Эволюция теоретических взглядов на поведение человека в организации.
7. ОП как научная дисциплина. Взаимосвязь ОП с поведенческими и другими науками.
8. Ситуационный подход к исследованию и прогнозированию поведения систем.
9. Интеракционистский подход к ОП.
10. Синергетический подход к ОП.
11. Влияние теорий психоанализа на ОП.
12. Теории бихевиоризма и их влияние на ОП.
13. Влияние теорий гуманистической психологии на ОП.
14. Российский менталитет и его влияние на систему управления.
15. Понятие личности и ее основные свойства.
16. Факторы черт личности («большая пятерка»).
17. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение.
18. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями.
19. Стадии процесса восприятия, их характеристика.
20. Установки личности в организационном поведении: понятие, значение, виды, функции, факторы, порождающие установки.
21. Ролевая рассогласованность поведения.
22. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
23. Сущность Я-концепции, механизмы защиты, влияние на ОП.
24. Подходы к формированию и развитию личности.
25. Понятие ролевого конфликта и способы его преодоления.
26. Понятие, значение, виды коммуникаций в организации.
27. Барьеры эффективных коммуникаций и способы их преодоления.
28. Межличностные коммуникации в группе.
29. Содержание групповых коммуникаций.
30. Социально-психологический климат в организации и возможности его диагностики.
31. Основные проблемы в отношениях между организацией и индивидом.
32. Потребности, мотивы и ценности - содержание понятий.
33. Содержательные мотивационные теории.
34. Процессуальные мотивационные теории.
35. Основные подходы к оценке результативности.
36. Классификация мотивов ОП.
37. Система экономического стимулирования индивида и групп.
38. Значение группового поведения в деятельности организации.
39. Типология групп в организации.
40. Теории формирования групп в организации, их значение.
41. Групповое единомыслие: причины, симптомы, способы предупреждения.
42. Современный взгляд на формирование групп, групповую сплоченность.
43. Динамика развития группы и особенности группового поведения.
44. Формирование команды: цели и методы
45. Методы управления конфликтным поведением индивида, группы.
46. Сущность и классические исследования лидерства в организации.
47. Делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя.
48. Источники и типы власти в организации.
49. Механизм участия в управлении.



50. Поведенческие подходы к стилям лидерства.
51. Ситуационные подходы к стилям лидерства.
52. Формальная организация и стандарты организационного поведения.
53. Неформальные организации и особенности поведения людей.
54. Проектирование работ в организации: факторы, элементы проектирования.
55. Содержание, анализ и результативность работ в организации.
56. Структура управления и ее влияние на поведение человека в организации.
57. Механическая и органическая модели организационного проектирования.
58. Перепроектирование работ в организации.
59. Сущность процесса социализации личности.
60. Методы социализации.
61. Понятие, стадии и институты социализации.
62. Жизненный цикл работника и моделирование оптимального карьерного роста.
63. Управление карьерным циклом работника.
64. Значение нововведений для развития организации.
65. Природа организационных изменений, причины сопротивления переменам.
66. Основные положения концепции организационного развития.
67. Современные тенденции развития организации.
68. Стили проведения изменений в организации.
69. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
70. Изменения и инновационное поведение в организации.
71. Управление индивидуальным стрессом.
72. Организационный стресс, факторы и способы его преодоления.
73. Поведенческий маркетинг: сущность, значение для организации и ее клиентов.
74. Стадии формирования поведенческого маркетинга.
75. Типы поведения работников по отношению к клиентам.
76. Механизм формирования привлекательного клиентурного поведения.
77. Глобализация экономики и ее влияние на ОП.
78. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании.
79. Международные деловые культуры.
80. Требования к менеджерам, работающим в системе международного бизнеса.
81. Мотивация в международной организации.
82. Параметры организационной культуры по Г. Хофстеде.
83. Факторы, поддерживающие культурную адаптацию

Вопросы по приобретению и развитие практических умений, предусмотренных компетенциями, закрепленными за дисциплиной (примеры вопросов к практическим занятиям)

Примеры вопросов к практическим занятиям:

Факторы, влияющие на характер коммуникаций.

- Типы лидеров патриот и тиран, приведите примеры.

- Типы лидеров провокатор и чужой, приведите примеры

Вопросы по закреплению теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями (вопросы к экзамену)

1. Свойства личности.
2. Типы темперамента.
3. Значение соционических типов в организационном поведении.
4. Сущность и типы акцентуации.
5. Факторы, влияющие на поведение человека в организации.
6. Понятие организационной культуры.
7. Перечислите типологии организационных культур.



8. Понятие коммуникационного процесса в организации.
9. Каналы общения.
10. Понятия вербального и невербального коммуникационного общения.
11. Виды адаптации человека в организации.
12. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.
13. Понятие манипулятора.
14. Меры борьбы с манипуляциями
15. Манипуляционные игры.
16. Понятие делового общения.
17. Принципы делового общения.
18. Фазы делового общения.
19. Методы формирования группы.
20. Особенности группового поведения.
21. Роль человека в группе.
22. Эффективность группы.
23. Понятие лидерства.
24. Понятие руководства.
25. Типы лидеров.
26. Понятие власти и влияния. Баланс влияния и власти.
27. Дезорганизующие факторы в управлении.
28. Виды мотивов в организационном поведении.
29. Какие факторы влияют на мотивацию?
30. Динамика мотивации труда.
31. Природа и сущность конфликта.
32. Типы конфликтов.
33. Типы поведения людей в конфликтах.
34. Причины конфликтов в организации.
35. Методы разрешения конфликтов.
36. Проявление инновационного поведения.
37. Роль людей в инновациях.
38. Развитие и становление организационного поведения.
39. Теории психоанализа для моделирования организационного поведения.
40. Теории бихевиоризма для моделирования организационного поведения.
41. Теории гуманистической психологии для моделирования организационного поведения.
42. Типология личности.
43. Определение характера и типа личности по внешним проявлениям - жестам, мимике, осанке, позе и походке.
44. Профессионально-психологический отбор и оценка личности менеджера.
45. Основные теории мотивации, их сравнительные характеристики и использование в практике управления персоналом.
46. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.
47. Структура и виды групп, управление группами.
48. Структура и механизмы организационной коммуникации.
49. Основные процессы групповой динамики.
50. Модели организационного поведения.
51. Организационное поведение в различных национальных культурах.
52. Управление изменениями в организации.
53. Лидерство и власть
54. Стили руководства.
55. Создание и управление командой
56. Управление стрессом.
57. Организационная культура.



- 58. Управление организационными конфликтами.
- 59. Организационные роли: сущность, структура, типология.

#### Темы курсовых работ

1. Формирование объектов управления в условиях инновационной экономики
2. Взаимодействие социально-экономических и организационно-технологических факторов менеджмента
3. Модель менеджера: возможности и факторы практической реализации
4. Взаимодействие, соотношение и сочетание научности, опыта и искусства менеджмента
5. Процессы дифференциации и интеграции в системе менеджмента
6. Собственность и менеджмент: связь и тенденции развития
7. Методология и организация нововведений в менеджменте.
8. Трансформация функций менеджмента на различных стадиях жизненного цикла организации
9. Сравнительный менеджмент: значение культурных различий в осуществлении управленческих функций
10. Руководство и лидерство в современной организации: гендерный аспект
11. Исследование эволюции статуса менеджера
12. Развитие ресурсного обеспечения системы менеджмента.
13. Исследование «человеческого фактора» в управлении организацией
14. Реализация функции контроля в современных организациях
15. Становление и развитие корпоративной культуры в современных организациях
16. Исследование социальной ответственности менеджмента и бизнеса перед обществом
17. Становление и развитие процессно-ориентированных технологий менеджмента.
18. Процесс и формы регламентации функций управления.
19. Результативность и эффективность менеджмента: анализ и оценка
20. Бизнес-планирование в менеджменте: традиции и возможности
21. Проектирование организационных систем: традиционные и современные подходы
22. Принципы развития и закономерности функционирования организаций
23. Формирование организационной культуры организации
24. Концепция и модели делегирования полномочий
25. Организационные законы управленческой деятельности
26. Основные направления совершенствования структур управления.
27. Функционирование организаций в условиях современной деловой среды
28. Концептуальные подходы к управлению современными организациями
29. Применение математических моделей в управлении организационными системами
30. Управленческие технологии в системе менеджмента
31. Особенности материального и нематериального стимулирования и мотивации.
32. Социальная политика организации
33. Внутригрупповые конфликты и способы их разрешения
34. Кадровая политика организации
35. Этический кодекс организации
36. Организационно-культурные регуляторы поведения
37. Человек и организация: проблема интеграции
38. Организационное поведение и национальный менталитет
39. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.
40. Мотивы безопасности и их использование в управлении организационным поведением

#### Темы контрольной работы

1. Формирование в организации культуры творческого взаимодействия.
2. Роль творческого потенциала персонала организации в решении бизнес-задач.
3. Творческий потенциал персонала организации как экономическая категория.



4. Проблемы управления творческим потенциалом персонала организации.
5. Анализ методик активации и развития творческого потенциала персонала организации.
6. Управление развитием творческого потенциала персонала организации.
7. Факторы эффективности творческого потенциала персонала организации.
8. Развитие творческого потенциала персонала и стратегия организации.
9. Использование творческого потенциала персонала организации как конкурентное преимущество.
10. Роль руководителей и неформальных лидеров в развитии творческого потенциала персонала организации.
11. Технология управления конфликтными ситуациями.
12. Невербальное общение и его роль в коммуникации.
13. Вербальное общение и его роль в коммуникации.
14. Корпоративная культура и ее роль в управлении поведением персонала организации.
15. Особенности организационного поведения в современном мире.
16. Моделирование поведения личности.
17. Слухи как эффективный способ управления организацией.
18. Лидерство и его роль в организационном поведении.
19. Имиджевые регуляторы поведения.
20. Деловые переговоры как важнейший коммуникативный акт.
21. Искусство проведения деловых переговоров.
22. Стили руководства в организации.
23. Поведенческое формирование имиджа организации.
24. Коммуникативное поведение руководителя организации.
25. Влияние национальной культуры на организационное поведение.
26. Стресс и методы борьбы со стрессом в организации.
27. Стратегическое поведение руководителя организации.
28. Тактическое поведение руководителя организации.
29. Лидерство в организации.
30. Роль харизматического лидера в организации.
31. Управление организационным поведением в конфликтных ситуациях.
32. Конструктивные конфликты в организациях.
33. Роль неформального лидера в организации.
34. Современные теории мотивации в организациях.
35. Управление изменениями и нововведениями в организациях.
36. Стили поведения и их влияние на организационное поведение.
37. Управление нововведениями в международных организациях.
38. Методы формирования приверженности персонала организации.
39. Преданность организации: миф или реальность.
40. Преданность руководителю. Искусство достижения успеха.
41. Методы формирования боеспособной команды в организации.
42. Модель развития команды.
43. Самоуправляемая команда: преимущества и недостатки.
44. Властный аспект организационного лидерства.
45. Делегирование полномочий и ответственности в организации.
46. Современные оценки феномена лидерства.
47. Коммуникативное поведение в организации.
48. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
49. Патологии в организации.
50. Формирование и поддержание корпоративной культуры организации.
51. Репутация организации и поведение сотрудников.
52. Поведение руководителя при изменении корпоративной культуры организации.
53. Современные тенденции развития организации.



54. Основные принципы управления изменениями в организациях.
55. Роль руководителя при реализации изменений в организации.
56. Обучение при вхождении в организацию.
57. Управление поведением индивида внутри организации.
58. Управление компетенциями персонала организации.
59. Исследование лояльности персонала организации.
60. Исследование лояльности клиента.
61. Параметры и модели межкультурных различий.
62. Пути решения проблемы культурной адаптации.
63. Власть и влияние в организационном поведении.
64. Роль консалтинга в организационном поведении.
65. Ситуационный подход к изучению организационного поведения.
66. Трудовое поведение персонала организации.
67. Трудовая мораль и личностные качества персонала организации.
68. Исследования влияния персонала на эффективность деятельности организации.
69. Социальная структура персонала организации.
70. Менталитет и его влияние на организационное поведение.

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, изложены в п.6.1 и 6.2 настоящей программы и в методических указаниях для обучающихся по освоению дисциплины.

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

#### **а) основная литература:**

- 1 Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие / Г.Р. Джоунс, Джордж Дж. М. ; пер. Е.А. Климов. – М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>

#### **б) дополнительная литература:**

- 1 Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – М. : Дашков и Ко, 2012. - 381 с. - ISBN 978-5-394-01312-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228>
- 2 Захарова Т.И. Организационное поведение. Учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова. – М. : Евразийский открытый институт, 2010. - 344 с. - ISBN 978-5-374-00373-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90823>
- 3 Козлова А.М. Организационное поведение / А.М. Козлова. – М. : Директ-Медиа, 2013. - 229 с. - ISBN 978-5-4458-2505-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768>

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

- 1 Росбизнесконсалтинг [электронный ресурс]: [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru)
- 2 Финмаркет [электронный ресурс]: [www.finmarket.ru](http://www.finmarket.ru)
- 3 АК&М [электронный ресурс]: [www.akm.ru](http://www.akm.ru)
- 4 РТС [электронный ресурс]: [www.rtsnet.ru](http://www.rtsnet.ru)
- 5 ИТАР-ТАСС [электронный ресурс]: [www.itar-tass.com](http://www.itar-tass.com)



6 Интерфакс [электронный ресурс]: [www.interfax.ru](http://www.interfax.ru)

7 Прайм-ТАСС [электронный ресурс]: [www.prime-tass.ru](http://www.prime-tass.ru)

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина предусматривает 12 часов лекций, 16 часов практических занятий, выполнение контрольной и курсовой работ. Изучение дисциплины завершается *экзаменом*.

Успешное изучение дисциплины требует посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Во время **лекции** студент должен вести краткий конспект.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта в тот же день после занятий. При этом необходимо пометить материалы конспекта, которые вызывают затруднения для понимания. При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендуемую литературу. Если ему самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на консультации или ближайшей лекции.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

**Практические занятия** составляют важную часть профессиональной подготовки студентов. Основная цель проведения практических занятий - формирование у студентов аналитического, творческого мышления путем приобретения практических навыков.

Методические указания к практическим занятиям по дисциплине наряду с рабочей программой и графиком учебного процесса относятся к методическим документам, определяющим уровень организации и качества образовательного процесса.

Содержание практических занятий фиксируется в разделе 4 настоящей рабочей программы дисциплины. Основное внимание на практических занятиях уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические задания, анализ учебных ситуаций и кейсов, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи.

Практические занятия выполняют следующие задачи:

- стимулируют регулярное изучение рекомендуемой литературы, а также внимательное отношение к лекционному курсу;
- закрепляют знания, полученные в процессе лекционного обучения и самостоятельной работы над литературой;
- расширяют объем профессионально значимых знаний, умений, навыков;
- позволяют проверить правильность ранее полученных знаний;
- прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления;
- способствуют свободному оперированию терминологией;
- предоставляют преподавателю возможность систематически контролировать уровень самостоятельной работы студентов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо просмотреть конспекты лекций и методические указания, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

По дисциплине проводится устный опрос студентов для контроля усвоения ими основных теоретических и практических знаний по теме практического занятия (студенты должны знать ответы на поставленные вопросы). По результатам опроса выставляется оценка за практическое занятие.

При подготовке к **экзамену** в дополнение к изучению конспектов лекций, учебных пособий и слайдов, необходимо пользоваться учебной литературой, рекомендованной к настоящей программе. При подготовке к экзамену нужно изучить определения всех понятий и теоретические подходы до состояния понимания материала.



**Самостоятельная работа студентов (СРС)** по дисциплине играет важную роль в ходе всего учебного процесса. Методические материалы и рекомендации для обеспечения СРС готовятся преподавателем и выдаются студенту. Методические материалы и рекомендации для обеспечения самостоятельной работы студентов представлены в методических указаниях для обучающихся по освоению дисциплины.

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

При выполнении **контрольной работы** студентами предусматривается использование программного обеспечения Microsoft Office (текстовый редактор Microsoft Word).

При выполнении и защите **курсовой работы** студентами предусматривается использование программного обеспечения Microsoft Office (электронные таблицы Microsoft Excel и текстовый редактор Microsoft Word, презентационный редактор Microsoft Power Point).

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

**Лекционные занятия** по данной дисциплине проводятся в обычной аудитории, оборудованной учебной мебелью и обычной доской.

**Практические занятия** по данной дисциплине проводятся в обычной аудитории, оборудованной учебной мебелью и обычной доской.

Авторы

канд. экон. наук, доцент



А.А. Тютюнник

Зав. кафедрой МИТЭ

д-р техн. наук, профессор



М.И. Дли

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и информационных технологий в экономике от 28 августа 2015 года, протокол № 1



### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц в документе	Наименование и № документа, вводящего изменения	Подпись, Ф.И.О. внесшего изменения в данный экземпляр	Дата внесения изменения в данный экземпляр	Дата введения изменения
	измененных	замененных	новых	Аннулированных					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10