



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»**

INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 26 января 2022 г. № 6)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю. И. Богомолова
26 января 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МЕНЕДЖМЕНТ

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Управление бизнесом»

Приложение 4
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент,
направленность (профиль) «Управление бизнесом»

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент» входит в состав основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление бизнесом» и предназначена для обучающихся по очной и очно-заочной формам обучения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины (модуля)	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	4
4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
5. Содержание дисциплины (модуля)	6
6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	15
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	16
8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к экзамену	18
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	21
10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля) и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	22
11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	22
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	26

1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины «Менеджмент» – формирование системы знаний, навыков и умений в области управления, адекватной современному этапу развития мировой цивилизации и выступающей предпосылкой эффективной самореализации личности в различных отраслях экономики и сферах деятельности.

Задачи дисциплины:

- раскрытие сущности, специфики, роли и значения современного менеджмента, его места в системе научного знания;
- исследование генезиса и эволюции научных идей, концепций и школ управления;
- изучение основных законов и принципов функционирования социальных систем (организаций);
- постижение ключевых функций (планирование, организация, мотивация, контроль), методов и стилей управленческой деятельности;
- анализ системы разработки, принятия и реализации управленческих решений;
- конкретизация и сравнительный анализ основных критериев и факторов эффективности менеджмента;
- исследование многообразия национальных моделей и систем менеджмента, анализ передового управленческого опыта, возможностей и условий (ограничений) его применения в условиях современной России;
- выявление некоторых проблем этики и психологии бизнеса;
- сравнительный анализ основных способов разрешения и профилактики конфликтных ситуаций в организациях.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Менеджмент» входит в обязательную часть учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление бизнесом».

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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётные единицы, всего – 144 часа.

Вид учебной работы	Всего часов	
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Контактная работа с преподавателем (всего)	42	10
В том числе:		
Занятия лекционного типа	28	6
Занятия семинарского типа (семинары)	14	4
Самостоятельная работа (всего)	75	107
Контроль	27	
Форма контроля	Экзамен	
Общая трудоёмкость дисциплины	144	

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции(ий) выпускника ¹	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.</p>	<p>ИОПК 1.1. Ориентируется в экономической, организационной и управленческой теории. ИОПК 1.2. Выбирает и использует для решения профессиональных задач соответствующие им знания экономической, организационной и управленческой теории.</p>	<p>Знать: основные этапы формирования и развития общей теории менеджмента в XIX – XXI вв., содержание основных концепций, школ и подходов в менеджменте, процессы организации мировой экономики, методы измерения и оценки эффективности управления. Уметь: применять полученные знания с целью повышения эффективности менеджмента. Владеть: навыками проведения аналитической и исследовательской работы в направлении стратегического и тактического планирования развития организации.</p>
<p>ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.</p>	<p>ИОПК 3.1. Демонстрирует понимание сущности и содержания организационного развития и организационных изменений в условиях сложной и динамичной среды. ИОПК 3.2. Анализирует внешние и внутренние факторы развития организации. ИОПК 3.3. Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения и оценивает их последствия.</p>	<p>Знать: основы организационной среды менеджмента. Уметь: анализировать внутренние факторы и оценивать влияние элементов внешней среды на деятельность организации; применять методы планирования, моделирования и определения поведенческих стратегий. Владеть: навыками разработки обоснованных управленческих решений с целью осуществления регулирования и контроля в системе менеджмента.</p>

¹ Для универсальных компетенций указывается также наименование группы компетенций

5. Содержание дисциплины (модуля)

Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
	Раздел 1. История управленческой мысли
Тема 1.1. «Речные цивилизации» – истоки теории и практики управления	Древневосточные цивилизации – начало общей истории человечества. Генезис управленческой мысли: Шумер, Аккад, Вавилон, Древний Египет, Древняя Индия, Древний Китай. Понятие «управленческая революция»; особенности первой и второй управленческой революции.
Тема 1.2. Античные идеалы организации и управления	Античность – «золотой век» человечества. Организационно-управленческая культура Древней Греции и Древнего Рима. Сущность и специфика третьей управленческой революции.
Тема 1.3. Роль христианства в формировании и развитии европейской цивилизации	Библия – Священная книга христиан и историко-культурный памятник человечества: диалог с историей и современность. Основные идеалы европейской культуры средневековья. Роль христианства в развитии мировой культуры.
Тема 1.4. Формирование арабо-мусульманской идеологии и культуры	Исторические условия формирования арабо-мусульманской цивилизации. Коран – Священная книга мусульман и историко-культурный памятник человечества: диалог с историей и современность. Основные идеалы арабо-мусульманской культуры средневековья.
Тема 1.5. Формирование и развитие идеологии капитализма в Западной Европе	Роль науки и техники в формировании индустриального общества. «Наука как призвание и профессия» М. Вебера. Сущность и историческое значение четвертой управленческой революции. Особенности развития общественной мысли в Англии, Франции и Германии.
Тема 1.6. Формирование и развитие идеологии капитализма в Америке	Война за независимость, 1775 – 1783 и образование США: уроки истории; основные идеалы Просвещения и особенности их реализации в Северной Америке: протестантская этика и дух капитализма.
Тема 1.7. Формирование и развитие основных концепций и школ менеджмента (первая половина XX века)	Сущность пятой управленческой революции. Генезис менеджмента и основные этапы развития теории управления в XX веке. Альтернативные концепции и школы: научное управление, административное управление, человеческие отношения и ресурсы, поведенческий подход.

Тема 1.8. Формирование общей теории управления (вторая половина XX века)	Системный и ситуационный подходы в управлении. Понятия «стимул», «мотив», «мотивация». Сущность и специфика содержательных и процессуальных теорий мотивации; понятия «лидер», «лидерство», «лидерский потенциал». Основные концепции лидерства, их роль и значение в современном менеджменте.
Тема 1.9. Национальные особенности и модели менеджмента	Менеджмент как социокультурное и кросскультурное явление. Концепции организационной культуры Г. Хофстеде и Ф. Тромпенаарса. Особенности американского, западноевропейского и японского менеджмента.
Тема 1.10. Идеалы государства и управления в допетровской Руси	Древнерусская литература как источник научного познания российской ментальности: общая характеристика. «Мудрость» в литературных памятниках Древней Руси. Идея богоизбранности русского народа и её культурно-историческая роль.
Тема 1.11. Формирование идеологии капитализма в России	Основные предпосылки формирования капитализма в России. Развитие отечественной философско-социологической и политико-правовой мысли в XVIII – XIX веках.
Тема 1.12. Парадигмы социально-экономического развития России в XX веке: капитализм – социализм – «новый капитализм»	Философские дискуссии и идеологическая борьба 1920-х годов. Становление организационно-управленческой мысли в Советской России. «Тектология» А.А. Богданова. Социалистические и коммунистические идеалы в трудах вождей СССР; перестройка в СССР и начало рыночных преобразований в России.
Тема 1.13. Глобальные проблемы и перспективы их решения в XXI веке	Сущность и специфика шестой управленческой революции. Глобальные проблемы человечества. Коррупция как глобальная проблема. Проблема среднего класса и перспективы развития мирового сообщества. Государственные диктатуры и диктаторы XXI века: уроки истории.
Тема 1.14. Современная Россия: роль в мировом сообществе, основные тенденции и перспективы развития	Россия и россияне в мировых рейтингах. «Загадки» российской ментальности: мифы и реалии. Основные модели финансово-трудовых отношений и теневой рынок. «Стратегия – 2020», «Стратегия – 2030» и перспективы их реализации.
Раздел 2. Теория и методология менеджмента	
Тема 2.1. Основы общей теории управления	Теория управления как мультидисциплинарная область научного знания. Понятие системы. Современный мир как единство биологической, социальной и технической подсистем. Особенности функционирования социальных систем (организаций). Законы и закономерности функционирования социальных систем. Законы диалектики. Законы рыночной экономики. Цикличность социально-экономических процессов.

	<p>Законы функционирования организаций: а) основополагающие (самосохранения, развития, синергии); б) второго уровня (единства анализа и синтеза, композиции – пропорциональности, информированности – упорядоченности); в) специфические (своеобразия, социальной гармонии, оптимальной загрузки персонала, эффективного восприятия, осмысления и запоминания информации, установки, устойчивости и доходчивости информации).</p>
<p>Тема 2.2. Методология, инфраструктура и организационная среда менеджмента</p>	<p>Управленческая деятельность как профессия. Отраслевая специфика менеджмента: производственный, финансовый, HR, стратегический, инновационный, международный, социальный и др.</p> <p>Система принципов организации и управления.</p> <p>Система методов управления современной организацией. Экономические (финансово-экономические), административно-правовые (организационно-распорядительные) и социально-психологические методы управления: общая характеристика.</p> <p>Три ступени развития современного менеджера: «технический» работник (методика управления), «профессионал» (наука управления), творческая личность (искусство управления).</p> <p>Современный менеджмент как многоуровневая система. Личностный, межличностный, внутрифирменный (корпоративный), отраслевой, национально-государственный, международный уровни реализации природных и культурных способностей человека.</p> <p>Глобальные проблемы современности как управленческие задачи мега-уровня, роль государственных элит и общественности в их решении.</p> <p>Локальные задачи менеджмента и методологические подходы к их решению.</p> <p>Пирамиды управления: общая характеристика. Организационные и функциональные задачи менеджеров высшего, среднего и низшего звеньев. Малая пирамида управления: заказчик – подрядчик (посредник) – исполнитель. Большая пирамида управления: заказчик – менеджер, маркетолог, экономист, логистик (логист), исполнители.</p> <p>Внешняя среда организации: общая характеристика.</p> <p>Факторы микросреды: клиенты, поставщики, посредники, конкуренты.</p> <p>Факторы макросреды: географическое положение, экономика и конъюнктура рынка, демографическая ситуация, законодательство, научный потенциал, экология, мораль, религия.</p> <p>Внутренняя среда организации. Понятие структуры и системы управления. Классификация организационных структур. Основные достоинства и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных (штабных), матричных структур. Основные ресурсы организации: человеческие, информационно-технологические, финансовые, материальные.</p> <p>Система управления организацией (СУО): общая характеристика. Основные подсистемы управления: методологическая, структурная, процессуальная (технологическая), техническая. Цели, задачи и функции системы управления. Органы управления и управленческий персонал.</p>

Раздел 3. Основные функции менеджмента

<p>Тема 3.1. Стратегическое и тактическое планирование</p>	<p>Планирование как основополагающая функция менеджмента. Факторы, влияющие на эффективность и результативность планирования.</p> <p>Особенности планирования на внутрифирменном уровне и классификация планов. Общий алгоритм процедуры планирования: прогнозирование событий – обоснование и корректировка целей – определение последовательности решаемых задач, состава участников и технологии достижения цели – распределение обязанностей и полномочий – определение порядка взаимодействия между подразделениями и сотрудниками – оценка трудовых и временных затрат на выполнение проекта – оценка расходов по другим видам ресурсов и статьям – уточнение планируемых действий и показателей на каждом этапе работы – принятие (утверждение) окончательного варианта плана.</p> <p>Основные элементы деятельности организации (по стандарту ISO-9000): 1) маркетинговое исследование, 2) подготовка и разработка образцов товаров, 3) материально-техническое обеспечение и логистика, 4) подготовка производства, 5) технологический процесс, 6) контроль, испытания и обслуживание, 7) упаковка, реализация, 8) монтаж и эксплуатация, 9) технологическая помощь и обслуживание, 10) утилизация после использования.</p> <p>Основы стратегического планирования. Видение, миссия и цели организации. Общие методы планирования и их возможности. PEST-анализ: политика, экономика, социальная среда, технология. SWOT-анализ: сильные и слабые стороны, возможности и угрозы. Пять факторов конкуренции (версия М. Портера): ситуация в отрасли, поставщики, клиенты, новые конкуренты, товары-заменители. «Дерево целей» и «луковица целей».</p> <p>Портфельное планирование для стратегических бизнес-единиц (СБЕ). Шесть типов товаров (версия П. Друкера): завтрашние кормильцы, сегодняшние кормильцы, промежуточная категория, товары вчерашнего дня, плетущиеся в хвосте, требующие ликвидации. Матрица БКГ (темпы роста рынка / доля рынка). Матрица МакКинси (привлекательность отрасли / конкурентоспособность фирмы). Семь факторов успеха компании МакКинси, или система «7S»: стратегия (strategy), структура (structure), системы (systems), совместные ценности (shared values), способности (skills), сотрудники (staff), стиль (style).</p> <p>Основы тактического планирования. Альтернативные способы и средства достижения стратегических целей организации. Стратегические и тактические планы в менеджменте XXI века.</p>
<p>Тема 3.2. Моделирование ситуаций и разработка управленческих решений</p>	<p>Моделирование как метод прогнозирования и планирования. Модель как совокупность количественных и качественных характеристик результата управления в конкретной ситуации.</p> <p>Фактор времени в моделировании управленческих решений. Необходимость и возможность выявления резервов времени с помощью математических моделей. Моделирование трудовых операций как предпосылка повышения эффективности и производительности труда.</p> <p>Понятие управленческого решения. Требования к управленческим решениям. Классификация</p>

	<p>управленческих решений. Критерии и методы оценки управленческих ситуаций. Экономико-математическое обоснование управленческих решений.</p> <p>Технология разработки и принятия решения как особая управленческая процедура:</p> <p>1) анализ ситуации, 2) формулирование целей, 3) выявление альтернативных способов достижения цели (сценариев развития ситуации), 4) конкретизация задач по каждому из вариантов и определение необходимых ресурсов, 5) выбор оптимального варианта, 6) установление очередности действий и проработка деталей, 7) составление плана мероприятий и рабочего графика, 8) доведение управленческого решения до ответственных исполнителей.</p>
<p>Тема 3.3. Стимулирование и мотивация трудовой деятельности</p>	<p>Материальные, духовные и социальные потребности человека как предпосылки трудовой деятельности. Мотивы и мотивация как совокупность внутренних «пружин», обуславливающих мышление и поведение человека. Стимулы и стимулирование как источники и процесс, влияющие на сознание и поведение субъекта.</p> <p>Социально-философская концепция А. Тойнби («вызов – ответ») и бихевиоризм («стимул – реакция»), их современные интерпретации и значение.</p> <p>Содержательные и процессуальные теории мотивации: общая характеристика и современное значение. «Пирамида» потребностей (А. Маслоу). ERG-теория (К. Альдерфер). Теория приобретенных потребностей (Д. МакКлелланд). Теория двух факторов (Ф. Герцберг). Теория подкрепления мотива и модификации поведения (Б.Ф. Скиннер). Теория ожидания (В. Врум). Теория справедливости (Д.С. Адамс). Целевая теория мотивации (Э. Локе). Комплексная мотивационная модель (Л. Портер, Э. Лоулер).</p> <p>Научный анализ и обоснование признаков стимулирования и мотивации. Концепция эффективного стимулирования и мотивации трудовых ресурсов.</p> <p>Система методов управления персоналом организации. Методы обучения и воспитания. Особенности применения экономических, административных и психологических методов управления на внутрифирменном уровне. Современные системы стимулирования (мотивации) трудовой деятельности: основные достоинства и недостатки.</p>
<p>Тема 3.4. Регулирование и контроль в системе менеджмента</p>	<p>Система количественных и качественных показателей управленческого труда.</p> <p>Контроль как основополагающая функция менеджмента. Принципы контроля. Субъекты контроля. Объекты контроля по функциональным подсистемам: производство (качество, затраты труда и времени на единицу продукции, себестоимость продукции, мощность и степень использования оборудования), финансы и учет (прибыль, капитальные вложения, ликвидность, запасы, издержки), персонал (потери времени из-за болезней, прогулов, трудовых споров, безопасность, социальные программы), маркетинг (объемы продаж, торговые издержки, продажи в кредит, затраты на рекламу, лояльность потребителей). Процесс контроля и его этапы: 1) установление стандартов, норм, плановых заданий, 2) измерение показателей деятельности, 3) сравнение стандартов, норм, плановых заданий с показателями деятельности, 4) оценка полученных результатов и корректировка трудовых операций или стандартов. Виды и фазы контроля: стратегический,</p>

	<p>тактический, оперативный (предварительный, основной, заключительный). Эффективный контроль и его характеристики.</p> <p>Контроллинг: общая концепция, ключевые цели и задачи.</p> <p>Общие методы контроля. Бенчмаркинг – сравнение параметров функционирования организации и аналогичных компаний, выявление «узких» мест для выбора оптимальной стратегии маркетинга. Тотальный контроль качества (total quality control, TQC). Тотальный менеджмент качества (total quality management, TQM) как системный «подход к руководству организацией, нацеленный на качество, основанный на участии всех ее членов и направленный на достижение долговременного успеха путем удовлетворения потребителя и выгоды для всех членов организации и общества».</p>
<p>Раздел 4. Формальные и неформальные отношения в организации</p>	
<p>Тема 4.1. Власть и партнерство в современном менеджменте</p>	<p>Власть как важнейший атрибут организации. Источники и типы властных отношений. Формальная власть (власть положения): легитимная, поощрительная, принудительная, репрезентативная, ресурсная, информационная. Неформальная власть (власть личности): экспертная, референтная (харизматическая), рациональная.</p> <p>Власть связей. Коррупция как форма и механизм власти.</p> <p>Партнерство как признак современного менеджмента. Проблемы внедрения партисипативных систем управления. Организационная (корпоративная) культура предприятий как предпосылка развития индивида, персонала и общества в целом.</p> <p>Актуальные проблемы властных отношений в современной России. Возможности системного анализа по снятию противоречий в различных сферах общественной жизни.</p>
<p>Тема 4.2. Групповая динамика и лидерство в системе менеджмента</p>	<p>Групповая статика и динамика как область научного анализа и управления. Классификация социальных групп по численности (большие и малые), принципу формирования (реальные и условные), статусу (формальные и неформальные), степени развития (развитые и неразвитые, или формирующиеся). Понятие «малая группа» и ее количественно-качественные особенности. Основные признаки классификации малых групп: цель создания (лабораторные и естественные); продолжительность функционирования (устойчивые и временные); характер взаимосвязи с социальной средой (открытые и закрытые); значимость членства (референтные, нереферентные, антиреферентные).</p> <p>Феноменология малой группы. Социально-психологическая интерпретация понятий «позиция», «статус», «внутренняя установка», «роль», «композиция».</p> <p>Общая характеристика внутригрупповых отношений. Понятие психологического климата. Руководство и лидерство. Кооперативность и коллективизм. Стадии развития малых групп: формирование – брожение – нормирование – деятельность.</p> <p>«Внутренние» факторы, влияющие на сплоченность в группе: симпатии, антипатии, индифферентность, асоциальность. «Внешние» факторы, определяющие психологический климат в группе: деловая репутация</p>

	<p>фирмы, степень удовлетворенности работой и оплатой труда, перспективы развития организации и персонала.</p> <p>Нравственные ценности и нормы. Функции групповых норм: регулятивная, оценочная, санкционирующая, стабилизирующая.</p> <p>Формальные и неформальные обязанности персонала организации. Внеслужебные отношения руководителя и подчиненных. Их влияние на характер и эффективность профессиональной активности индивида, группы, общности людей. Условия и факторы эффективной групповой деятельности.</p> <p>Лидерство как процесс, связанный с деятельностью наиболее авторитетных членов группы (организации), обладающих юридической и/или фактической властью в группе. Функции лидера в организации: формулирование целей, выявление путей средств их достижения, мотивация, координация, формирование, поддержание и развитие норм организационной культуры.</p> <p>Основные концепции и теории лидерства: общая характеристика. Теория черт лидерства (Р. Хаус, Э. Локе, Г. Юкл), поведенческие теории (Р. Блейк и Дж. Моутон, Дж. Грэн), ситуационная теория (Ф. Фидлер, П. Герси и К. Бланчард). Новые концепции лидерства: харизматическое лидерство, трансактное и трансформационное лидерство. Модель «Эффективный менеджер» (Д. Конджер и Р. Канунго): сензитивность – видение (креативность) – коммуникации – управление имиджем – делегирование полномочий.</p> <p>Механизм реализации лидерского потенциала менеджера</p>
<p>Раздел 5. Имидж менеджера, этика и психология менеджмента</p>	
<p>Тема 5.1. Стиль менеджмента и имидж менеджера</p>	<p>Понятие управленческого стиля. Классификация стилей управления по версии К. Левина: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный. Классификация стилей по версии Т. Бойделла: конфронтационный, поддерживающий, теоретический, практический, планирующий, оценивающий, интегрирующий.</p> <p>Индивидуальный стиль управления: субъектный, объектный и предметно-процедурный подходы.</p> <p>Имидж делового человека: общая характеристика. Биологические, эстетические и этические основы формирования позитивного делового имиджа.</p> <p>Самоорганизация и самоконтроль – предпосылки здорового образа жизни делового человека. Учет закономерностей функционирования организма. Естественный дневной ритм. Биоритмы. Смена часовых поясов. Саморегуляция как средство преодоления кризисных периодов и явлений.</p> <p>Эстетическая привлекательность делового человека: внешность, одежда, осанка и походка. Стиль и мода как общественные явления. Консерватизм и модернизм, общее, особенное и индивидуальное в моде. Мера, вкус, целесообразность во внешнем облике делового человека.</p> <p>Имидж и деловая репутация организации.</p>

<p>Тема 5.2. Этика бизнеса и психология управления</p>	<p>Экономика и мораль, этика и бизнес: основные противоречия, проблемы и некоторые подходы к их разрешению.</p> <p>Понятие и особенности делового этикета, определяемые гендерной, возрастной, этнической, должностной, ситуационно-ролевой неоднородностью социальных общностей и групп. Светские и религиозные этические нормы.</p> <p>Правила приветствия, обращения (представления) и знакомства. Формы делового обращения. Визитные карточки. Деловые подарки и сувениры. Чаевые. Организация приема посетителей и гостей. Секретариат и секретарь – информационно-организационный центр и «лицо» фирмы. Телефонный этикет.</p> <p>Культура вербальных, невербальных и письменных коммуникаций. Основные формы делового общения (беседа, совещание, переговоры), искусство их подготовки и проведения. Стратегия, тактика и техника делового общения.</p>
<p>Раздел 6. Эффективность управления, национальные особенности и перспективы развития менеджмента</p>	
<p>Тема 6.1. Основные критерии и факторы эффективности менеджмента</p>	<p>Понятие «эффективность». Виды эффективности (производственная, финансовая, социальная).</p> <p>Методы измерения и оценки эффективности управления в системах закрытого типа: «затраты – выпуск», рентабельность капитала, товарооборот, производительность труда, ресурсоотдача, качество трудовой жизни.</p> <p>Методы измерения и оценки эффективности управления в системах открытого типа: финансовые цели (доход, прибыль на нетто-активы, прибыль на обыкновенную акцию), клиентские цели (доля рынка, процент повторных обращений, число жалоб и возвратов), операциональные цели (время исполнения заказа, длительность цикла разработки продукта, затраты на единицу продукции), процессные цели (процент рабочих мест, укомплектованных за счет собственных резервов, число обученных работников, период ротации персонала).</p> <p>Задачи менеджера по эффективному оперативному управлению организацией. Задачи менеджера по эффективному стратегическому развитию организации. Реструктуризация и эффективность организации. Модель эффективной организации.</p> <p>Профессиональная репутация менеджеров. Рейтинг «Forbes». Рейтинг «ТОР-1000», проект Ассоциации менеджеров России (АМР) и издательского дома «Коммерсантъ». Ключевые параметры: 1) оценка профессиональной эффективности (управленческая, финансовая, корпоративная, коммерческая, инновационная, социальная эффективность компании), 2) оценка личной деловой репутации (лидерская репутация, экспертная репутация, общественная репутация).</p>
<p>Тема 6.2. Многообразие национальных моделей (систем) управления и процессы глобализации</p>	<p>Теоретико-методологические основы международного бизнеса. Ассимиляция и дифференциация национальных культур. Четырехфакторная модель Г. Хофстеде. Исходные критерии типологии современных культур: дистанция власти, степень неопределенности, индивидуализм / коллективизм, маскулинность / фемининность. Основные параметры классификации организационной (управленческой)</p>

мировой экономики	<p>культуры Ф. Тромпенаарса – Ч. Хэмпдэна-Тернера: иерархичность / эгалитаризм, формализованность / неформализованность, ориентация на личность и отношения / ориентация на задачи и цели.</p> <p>Теория и практика управления как наднациональные явления. Объективные и субъективные условия возникновения и развития кросскультурного менеджмента. Современные демографические тенденции и проблемы культурной адаптации рабочей силы. Факторы, способствующие культурной адаптации (квалифицированный отбор, расстановка с учетом национальной и межнациональной специфики, предварительное обучение, ориентация и поддержка, толерантность, контроль, «кросскультурный синергетизм»). Факторы, препятствующие культурной адаптации (этноцентризм, существенные межнациональные различия, эффект маргинализации).</p> <p>Менеджмент «по-русски»: миф или реальность? Характерные черты россиян (по Р. Д. Льюису): коллективизм, подозрительность к иностранцам, привычка к неравномерным темпам работам, упорство, пессимизм. «Положительные» и «отрицательные» качества россиян (версия А.И. Кочетковой): а) теплота и врожденное дружелюбие, простота в общении, терпение, осторожность, упорство; б) пассивность (апатия), коррупция, пренебрежительное отношение к законам, откровенность только наедине друг с другом, недоверие к официальным новостям и доверие к слухам.</p> <p>Внешнеэкономический потенциал современной российской фирмы: реорганизация старых связей и рынков, соразмерный экспорт, встраивание в технологические цепочки инофирм, использование конкурентных преимуществ, государственных и региональных возможностей.</p> <p>Особенности управления МНК и организации бизнеса в некоторых странах и регионах мира. Факторы развития организационной культуры мультинациональной компании: «внутренние» (отношение к природе, отношение ко времени, взаимоотношения индивида и общества, язык, бытовые условия, пища, одежда, искусство, мораль, религия) и «внешние» (экономика, финансы, политика, право, военное сотрудничество).</p> <p>Особенности управления человеческими ресурсами в МНК: внешний и внутренний рекрутинг, деловая карьера и ротация, сокращение и увольнение персонала. Проблемы формирования и развития организационной культуры международной фирмы. Модель развития позитивного отношения работника к организации «благонадежность – лояльность – приверженность».</p> <p>Опыт отбора, замещения и развития персонала в МНК (на примере государств Юго-Восточной Азии и Латинской Америки). Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами в странах СНГ и Балтии. Стратегические подходы к назначению руководителей: этноцентризм, полицентризм, геоцентризм, региоцентризм. Объективный характер и необратимость процесса интеграции хозяйств, рынков, политических и экономических систем. Финансово-экономические аспекты упрочения интеграционных связей. Развитие международной политики и политических институтов.</p> <p>Анализ глобальной интеграции с позиций выживания человечества, экономической эффективности и целесообразности. Развитие национальной культуры с позиций государственного менеджмента. Математизация обобщенных признаков менеджмента в настоящем и будущем.</p>
-------------------	---

6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	История управленческой мысли	4	2	12	18
2.	Теория и методология менеджмента	4	2	12	18
3.	Основные функции менеджмента	4	4	12	20
4.	Формальные и неформальные отношения в организации	4	2	12	18
5.	Имидж менеджера, этика и психология менеджмента	6	2	13	21
6.	Эффективность управления, национальные особенности и перспективы развития менеджмента	6	2	14	22
Контроль:					27
ИТОГО:		28	14	75	144

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	История управленческой мысли	1	-	17	18
2.	Теория и методология менеджмента	1	-	18	19
3.	Основные функции менеджмента	1	1	18	20
4.	Формальные и неформальные отношения в организации	1	1	18	20
5.	Имидж менеджера, этика и психология менеджмента	1	1	18	20
6.	Эффективность управления, национальные особенности и перспективы развития менеджмента	1	1	18	20
Контроль:					27
ИТОГО:		6	4	107	144

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа является одним из основных видов учебной деятельности, составной частью учебного процесса и имеет своей целью: глубокое усвоение материала дисциплины, совершенствование и закрепление навыков самостоятельной работы с литературой, рекомендованной преподавателем, умение найти нужный материал и самостоятельно его использовать, воспитание высокой творческой активности, инициативы, привычки к постоянному совершенствованию своих знаний, к целеустремленному научному поиску.

Контроль самостоятельной работы, является важной составляющей текущего контроля успеваемости, осуществляется преподавателем во время занятий лекционного и семинарского типов и обеспечивает оценивание хода освоения изучаемой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Основные идеалы европейской культуры средневековья.
2. Роль христианства в развитии мировой культуры.
3. Сущность и историческое значение четвёртой управленческой революции.
4. Особенности развития общественной мысли в Англии, Франции и Германии.
5. Основные концепции лидерства, их роль и значение в современном менеджменте.
6. Понятие системы. Современный мир как единство биологической, социальной и технической подсистем.
7. Особенности функционирования социальных систем (организаций).
8. Система методов управления современной организацией.
9. Внешняя среда организации: общая характеристика.
10. Факторы микросреды: клиенты, поставщики, посредники, конкуренты.
11. Факторы макросреды: географическое положение, экономика и конъюнктура рынка, демографическая ситуация, законодательство, научный потенциал, экология, мораль, религия.
12. Основы тактического планирования.
13. Альтернативные способы и средства достижения стратегических целей организации.
14. Стратегические и тактические планы в менеджменте XXI века.
15. Понятие управленческого решения.
16. Требования к управленческим решениям.
17. Классификация управленческих решений.
18. Критерии и методы оценки управленческих ситуаций.
19. Экономико-математическое обоснование управленческих решений.
20. Партнерство как признак современного менеджмента.
21. Проблемы внедрения партисипативных систем управления.
22. Организационная (корпоративная) культура предприятий как предпосылка развития индивида, персонала и общества в целом.

Тематика рефератов (докладов) по дисциплине

1. Власть как важнейший атрибут организации.
2. Актуальные проблемы властных отношений в современной России.
3. Возможности системного анализа по снятию противоречий в различных сферах общественной жизни.
4. Понятие психологического климата.
5. Руководство и лидерство.

6. Кооперативность и коллективизм.
7. Стадии развития малых групп: формирование – брожение – нормирование – деятельность.
8. Нравственные ценности и нормы.
9. Функции групповых норм: регулятивная, оценочная, санкционирующая, стабилизирующая.
10. Индивидуальный стиль управления: субъектный, объектный и предметно-процедурный подходы.
11. Имидж делового человека: общая характеристика.
12. Биологические, эстетические и этические основы формирования позитивного делового имиджа.
13. Понятие и особенности делового этикета, определяемые гендерной, возрастной, этнической, должностной, ситуационно-ролевой неоднородностью социальных общностей и групп.
14. Светские и религиозные этические нормы. Профессиональная репутация менеджеров.
15. Рейтинг «Forbes».
16. Рейтинг «TOP-1000», проект Ассоциации менеджеров России (АМР) и издательского дома «Коммерсантъ».
17. Задачи менеджера по эффективному оперативному управлению организацией.
18. Задачи менеджера по эффективному стратегическому развитию организации.
19. Реструктуризация и эффективность организации.
20. Модель эффективной организации.

Распределение самостоятельной работы

Виды, формы и объемы самостоятельной работы студентов при изучении данной дисциплины определяются ее содержанием и отражены в следующей таблице:

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Объем самостоятельной работы	
			очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
1.	История управленческой мысли	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарским занятиям, написание рефератов (докладов)	12	17
2.	Теория и методология менеджмента	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарским занятиям, написание рефератов (докладов)	12	18
3.	Основные функции менеджмента	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарским занятиям, написание рефератов (докладов)	12	18

4.	Формальные и неформальные отношения в организации	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарским занятия, написание рефератов (докладов)	12	18
5.	Имидж менеджера, этика и психология менеджмента	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарским занятия, написание рефератов (докладов)	13	18
6.	Эффективность управления, национальные особенности и перспективы развития менеджмента	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарским занятия, написание рефератов (докладов)	14	18
ИТОГО:			75	107

8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к экзамену

8.1. Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Материальные, духовные и социальные основы управленческой деятельности.
2. Первая управленческая революция: генезис, содержание, историческая роль.
3. Вторая управленческая революция: генезис, содержание, историческая роль.
4. Третья управленческая революция: генезис, содержание, историческая роль.
5. Четвёртая управленческая революция: генезис, содержание, историческая роль.
6. Пятая управленческая революция: генезис, содержание, историческая роль.
7. Шестая управленческая революция: генезис, содержание, историческая роль.
8. Организационно-управленческая концепция Ф.У. Тейлора.
9. Организационно-управленческая концепция А. Файоля.
10. Организационно-управленческая концепция М. Вебера.
11. Организационно-управленческая концепция Л. Гьюлика и Л. Урвика.
12. Организационно-управленческая концепция Э. Мэйо.
13. Организационно-управленческая концепция Д. МакГрегора.
14. Организационно-управленческая концепция К. Левина.
15. Организационно-управленческая концепция Т. Бойделла.
16. Школа поведенческих наук в управлении: теория и практика.
17. Системный подход в управлении: теория и практика.
18. Ситуативный (ситуационный) подход в управлении: теория и практика.
19. Становление и развитие организационно-управленческой мысли в России.
20. Менеджмент в системе современного научного знания.
21. Методологические основы современного менеджмента: общая характеристика.
22. Система законов организации: общая характеристика.
23. основополагающие законы организации: общая характеристика.
24. Законы второго уровня: общая характеристика.
25. Законы социальной организации: общая характеристика.

26. Принципы организации: общая характеристика.
27. Формирование организационной структуры управления: основные подходы.
28. Формирование организационной структуры управления: основные факторы.
29. Линейная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
30. Функциональная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
31. Дивизиональная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
32. Матричная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
33. Сетевая структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
34. Глобальная структура управления: сущность, достоинства и недостатки.
35. Командный подход в управлении. Многофункциональные команды.
36. Стратегическое и тактическое планирование. «Дерево» и «луковица» целей.
37. Разработка стратегии на корпоративном уровне. Матрица БКГ (BCG).
38. PEST-анализ: сущность, специфика и прикладное значение.
39. SWOT-анализ: сущность, специфика и прикладное значение.
40. Разработка управленческого решения: основные этапы и процедуры.
41. Принятие управленческого решения: основные этапы и процедуры.
42. Стимулирование и мотивация как функции управления: общая характеристика.
43. Теория мотивации А. Маслоу: сущность и практическое значение.
44. Теория мотивации К. Альдерфера: сущность и практическое значение.
45. Теория мотивации Д. МакКлелланда: сущность и практическое значение.
46. Теория мотивации Ф. Герцберга: сущность и практическое значение.
47. Теория ожидания: сущность и практическое значение.
48. Теория постановки целей: сущность и практическое значение.
49. Теория справедливости (равенства): сущность и практическое значение.
50. Теория подкрепления мотива: сущность и практическое значение.
51. Контроль как функция менеджмента: сущность, виды, процедуры.
52. Диалектика формальных и неформальных отношений в организации.
53. Легитимная власть: сущность и особенности реализации.
54. Поощрительная власть: сущность и особенности реализации.
55. Принудительная власть: сущность и особенности реализации.
56. Репрезентативная власть: сущность и особенности реализации.
57. Ресурсная власть: сущность и особенности реализации.
58. Информационная власть: сущность и особенности реализации.
59. Экспертная власть: сущность и особенности реализации.
60. Референтная (харизматическая) власть: сущность и особенности реализации.
61. Рациональная власть: сущность и особенности реализации.
62. Власть связей: сущность и особенности реализации.
63. Понятие «малая группа». Классификация малых групп.
64. Социально-психологические характеристики малой группы.
65. Основные этапы и проблемы развития малой группы.
66. Лидерство как управленческий феномен: основные подходы и проблемы.
67. Интерактивно-ситуативная концепция лидерства.
68. Теории лидерских черт: критический анализ.
69. Поведенческие теории лидерства: критический анализ.
70. Ситуационные теории лидерства: критический анализ.
71. Концепции харизматического лидерства: сущность и практическое значение.
72. Концепции трансактного и трансформационного лидерства: сущность, значение.
73. Модель «Эффективный менеджер» (Д. Конджер – Р. Канунго) и специфика её реализации на внутрифирменном уровне.
74. Основные стили управления и индивидуальный стиль менеджера.
75. Финансово-экономические методы управления: проблемы эффективности.

76. Административно-правовые методы управления: проблемы эффективности.
77. Социально-психологические методы управления: проблемы эффективности.
78. Имидж делового человека: сущность, основные элементы, значение.
79. Деловая репутация фирмы: сущность, основные элементы, значение.
80. Коммуникации в менеджменте: элементы структуры и факторы, влияющие на коммуникативный процесс.
81. Коммуникации в менеджменте: основные типы, виды и способы оптимизации.
82. Вербальные коммуникации: сущность, виды, специфика.
83. Невербальные коммуникации: сущность, виды, специфика.
84. Письменные коммуникации: сущность, виды, специфика.
85. Этика бизнеса и управления: теория и практика.
86. Деловой этикет: сущность, основные правила и приёмы.
87. Организационные конфликты: сущность и структурные элементы.
88. Организационные конфликты: основные причины и особенности протекания.
89. Основные способы и процедуры разрешения конфликтных ситуаций.
90. Деятельность менеджера по предупреждению и конфликтов в организации.
91. Эффективность управления: сущность, основные критерии и показатели.
92. «Сбалансированная» система показателей эффективности (Р. Каплан – Д. Нортон)
93. Анализ национальных и региональных особенностей управления: ГСФ-подход.
94. Модель организационной культуры Г. Хофстеде: теория и практика.
95. Модель организационной культуры Ф. Тромпенаарса: теория и практика.
96. Многообразие моделей современного менеджмента: американский опыт.
97. Многообразие моделей современного менеджмента: японский опыт.
98. Многообразие моделей современного менеджмента: европейский опыт.
99. Многообразие моделей современного менеджмента: российский опыт.
100. Многообразие моделей современного менеджмента: опыт СНГ

8.2. Типовые задания для оценки знаний

1. Основными факторами (силами) внутренней среды организации являются

- 1) поставщики, посредники, клиенты, конкуренты и др.
- 2) менеджеры, персонал, организационная культура и др.
- 3) государство, рынок, СМИ, церковь и др.
- 4) люди, финансы, информационно-технологические и материальные ресурсы

2. Основными концепциями развития организации являются

- производственная, финансовая, социальная
- 1) авторитарная, демократическая, либеральная
 - 2) экономическая, демографическая, морально-психологическая
 - 3) стратегическая, тактическая, оперативная

3. SWOT-анализ предполагает исследование, соответственно:

- 1) сильных и слабых сторон, возможностей и угроз
- 2) сильных и слабых сторон, угроз и возможностей
- 3) слабых и сильных сторон, угроз и возможностей
- 4) слабых и сильных сторон, возможностей и угроз

8.3. Типовое задание для оценки умений

В книге «Популярный менеджмент» ее автор утверждает, что одна из главных проблем россиян заключается не только «в том, что они бедны в богатейшей стране мира. Многие из них не считают себя бедняками. Ведь рядом есть те, которые живут еще хуже»².

В чем Вы согласны с указанным «диагнозом», а в чем нет?

Как факт социального расслоения и крайне низких доходов значительной части россиян сказывается на отношении менеджеров высшего, среднего и низшего уровней к своим подчиненным? Приведите 2-3 примера.

8.3. Типовое задание для оценки навыков

В обзоре, проведенном Renaissance Worldwide и журналом CFO Magazine среди 200 крупнейших западных компаний, удалось выявить следующие недостатки традиционных систем оценки эффективности деятельности компаний: видение и стратегия не обеспечивают руководства к действию. Менее 40% менеджеров среднего звена и 5% сотрудников более низкого уровня четко понимают видение и действуют на основе стратегии, а задачи, достижения и инициативы сотрудников не связаны со стратегией. Как правило, они устанавливаются в соответствии с годовым финансовым планом. Только 50% высших руководителей, 20% менеджеров среднего уровня и 10% сотрудников низшего уровня осуществляют свои действия и используют системы поощрения, ориентированные на исполнение стратегии.

Каким образом следует изменить систему стимулирования сотрудников предприятия, чтобы она была ориентирована на реализацию стратегии предприятия? Какие показатели премирования и другие стимулы должны присутствовать в такой программе стимулирования сотрудников гостиничного предприятия?

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

9.1. Основная литература

1. Менеджмент : учебник для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03372-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450343>

2. Менеджмент в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.]; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04625-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453626>

3. Менеджмент в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04627-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453627>

9.2 Дополнительная литература

1. Менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 246 с. —

² Понуждаев Э.А. Популярный менеджмент, или Весь менеджмент на 150 страницах. – М.: Книгодел, 2006. С. 16.

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00609-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450764>

2. Менеджмент: учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.]; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 398 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03650-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450034>

3. Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова [и др.]; ответственный редактор Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 422 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-3773-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449381>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля) и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. <http://biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <https://urait.ru> - ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
3. https://elibrary.ru/org_titles.asp?orgsid=14364 - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <https://www.consultant.ru/online/> - Информационная справочная система «КонсультантПлюс»
5. База данных «Библиотека управления» Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/>
6. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) — русский.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены занятиями семинарского и

лекционного типа. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Занятия семинарского типа

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

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

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Реферат

Реферат — индивидуальная письменная работа обучающегося, предполагающая анализ изложения в научных и других источниках определенной научной проблемы или вопроса.

Написание реферата практикуется в учебном процессе в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выстраивания логики изложения, выделения главного, формулирования выводов.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 10—15 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны.

Как правило, реферат имеет стандартную структуру: титульный лист, содержание, введение, основное содержание темы, заключение, список использованных источников, приложения.

Оценивается оригинальность реферата, актуальность и полнота использованных источников, системность излагаемого материала, логика изложения и убедительность аргументации, оформление, своевременность срока сдачи, защита реферата перед аудиторией.

При своевременной защите работа оценивается наивысшим баллом, при опоздании на 1 неделю балл снижается на 2, при опоздании на 2 недели балл снижается еще раз на 2. При опоздании более чем на 2 недели работа не оценивается.

Оформление реферата обычно содержит 18±3 страниц печатного текста. Количество страниц зависит от объективной сложности раскрытия темы и доступности литературных источников.

Первый лист реферата – титульный (на титульном листе номер страницы не ставится, хотя и учитывается).

Список литературы не должен ограничиваться только учебниками и не может быть менее 5 источников. Список литературы должен содержать названия источников, фамилии и инициалы их авторов, издательство, место и год опубликования, а также общее количество страниц. Библиография выстраивается в алфавитном порядке.

В процессе работы необходимо делать ссылки на работы ученых, мысли которых использованы в работе, и по мере надобности оформлять сноски.

Наименование	Формат
Формат бумаги	A4
Шрифт	Times New Roman, размер (кегель) 14
Междустрочный интервал	1,5
Поля: слева/справа/сверху/снизу	3/1,5/2/2
Сноски (шрифт)	Times New Roman, размер 10
Номер страницы	1,2,3 n

В случае если работа не будет соответствовать предъявляемым к ней требованиям, она будет возвращена автору на доработку.

Рекомендации по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для инвалидов и лиц с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью и лицам с ОВЗ увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

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

Учебная аудитория, предназначенная для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей рабочей программой дисциплины, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, в состав которых входят: комплекты специализированной учебной мебели, доска классная, мультимедийный проектор, экран, компьютер с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами: специализированная мебель для преподавателя и обучающихся, доска учебная, мультимедийный проектор, экран, звуковые колонки, компьютер (ноутбук), персональные компьютеры для работы обучающихся с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.