

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Менеджмент

Код модуля
1144514(1)

Модуль
Управленческие основы профессиональной
деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Шкурко Валентина Евгеньевна		старший преподаватель	региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Шкурко Валентина Евгеньевна, старший преподаватель, региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Менеджмент

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Менеджмент

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, выработать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p>	
<p>ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы, демонстрировать открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию, самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат</p> <p>Д-2 - Проявлять коммуникативные умения</p> <p>З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры</p> <p>П-1 - Создавать модели получения обратной связи от субъектов, вовлеченных в профессиональную деятельность, с описанием социального эффекта и ее последствий</p> <p>У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>
<p>ОПК-9 -Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и</p>	<p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p>

<p>корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>	<p>Практические/семинарские занятия Экзамен</p>
<p>ПК-11 -Способен оценивать альтернативные и комплексные решения по защите экономических ресурсов, анализировать и готовить управленческое решение,</p>	<p>З-1 - Знать методики оценки альтернативных и комплексных решений по защите экономических ресурсов З-2 - Знать методики анализа и подготовки управленческого решения З-3 - Знать методики контроля и реализации поставленных задач П-1 - Владеть методиками оценки альтернативных и</p>	<p>Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

<p>контролировать реализацию поставленных задач</p>	<p>комплексных решений по защите экономических ресурсов П-2 - Владеть методиками анализа и подготовки управленческого решения П-3 - Владеть методиками контроля и реализации поставленных задач У-1 - Уметь применять методики оценки альтернативных и комплексных решений по защите экономических ресурсов У-2 - Уметь применять методики анализа и подготовки управленческого решения У-3 - Уметь применять методики контроля и реализации поставленных задач</p>	
<p>ПК-15 -Способен определять направления развития организации и разрабатывать стратегию управления изменениями в организации</p>	<p>З-1 - Знать понятия управления изменениями, стратегия развития З-2 - Знать методики определения направлений развития организации З-3 - Знать методики разработки стратегий управления изменениями организации П-1 - Владеть методиками определения направлений развития организации П-2 - Владеть методиками разработки стратегий управления У-1 - Знать методики разработки стратегий управления изменениями организации У-2 - Уметь применять методики разработки стратегий управления изменениями организации</p>	<p>Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	4,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	4,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)		
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов	Шкала оценивания

	обучения (выполненное оценочное задание)	Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Введение в менеджмент
2. Основные подходы к управлению
3. Управление развитием организации

Примерные задания

Организация как сложная система. Онтология сложных систем. Описать свою систему

Учеба-Семья-Работа

Применение критериев SMART для формулирования цели.

Провести анализ и корректировку предложенных целей. Дополнить и сформулировать цель согласно критериям SMART

Групповая работа. Провести анализ предложенной ситуации, используя PEST-анализ, анализ конкурентных сил (по М. Портеру), SWOT-анализ

Провести анализ системы управления организацией и изменениями, используя модель поля сил (К. Левин). Предложить свой вариант снижения сил, препятствующих проведению изменений. И разработайте мероприятия, способствующие повышению сил, способствующих

проведению перемен

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Введение в управление организацией
2. Организация как сложная система
3. Становление и развитие теории организации с древнейших времен и до наших дней
4. Основные понятия стратегического менеджмента
5. Жизнециклическая теория в управлении организацией
6. Организация как структура
7. Основы процессного подхода к управлению организацией
8. Организационное развитие и инновации
9. Теоретические основы управления изменениями
10. Эффективное руководство и лидерство

Примерные задания

Критерии SMART предназначены для:

- а) формулирования цели и постановки задач
- б) генерирования бизнес-идей
- в) проверки правильности выбранной организационной структуры
- г) описания бизнес-процессов
- д) преодоления сопротивления изменениям

К функции управления не относится:

- А. контроль;
- Б. мотивация;
- В. производство
- Г. планирование

Стратегия – это:

- А. определение приоритетов и способов их реализации в системе стратегического управления;
- Б. способ координации деятельности руководителей стратегического уровня;
- В. решение о развитии новых видов бизнеса;
- Г. способ распределения ресурсов между приоритетными сферами бизнеса

Какая структура управления организацией используется для организаций с широкой номенклатурой продукции (услуг), а также для международных организаций?

- А. линейная

- Б. Функциональная
- В. Дивизионная
- Г. матричная

Описать бизнес-процессы выбранного бизнеса:

1. Основные процессы
 2. Вспомогательные процессы
 3. Управленческие процессы
 4. Процессы развития
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Введение в управление организацией
2. Организация как сложная система
3. Становление и развитие теории организации с древнейших времен и до наших дней
4. Основные понятия стратегического менеджмента
5. Жизнециклическая теория в управлении организацией
6. Организация как структура
7. Основы процессного подхода к управлению организацией
8. Организационное развитие и инновации
9. Теоретические основы управления изменениями
10. Эффективное руководство и лидерство

Примерные задания

В организацию «Барс», входящую в состав холдинга советом директоров был назначен новый генеральный директор, который ранее не работал ни в одной из организаций холдинга. После ухода предыдущего руководителя обстановка в компании стала напряженной, слухи и самые невероятные прогнозы плодились с фантастической скоростью, поэтому назначения нового первого лица все ждали с нетерпением. Но если рядовой персонал надеялся на лучшее, то топ-менеджеров одолевали сильные сомнения: господин Дымов в их отрасли не отработал ни дня и со спецификой бизнеса незнаком. Как же он будет работать?

Первое совещание подтвердило самые худшие опасения: Дымов был вызывающе некомпетентен, а учиться, судя по всему, был не готов. Команда топ-менеджеров, которые были настоящими профессионалами в своем деле, была озадачена. Далее озадаченность сменилась растерянностью, в которой они и пребывают до сего дня. То ли нужно тратить время, нервы и силы и объяснять генеральному директору азбучные истины, то ли стоит немного подождать, пока он сам уйдет. Все, что предлагают Дымову подчиненные, он отвергает, так как ему все непонятно и до этого он делал по-другому. Его распоряжения достойны рубрики «Рога и копыта» в журнале «Крокодил», так как они просто абсурдны. Заместители нового директора начали задумываться, а стоит ли ограничиваться двумя вариантами решения этой задачи? Может быть, выбрать третий и просто уйти?

Задание: разработать действия сотрудников службы управления персоналом в данной ситуации, с учетом того, что не только топ-менеджеры, но и другие сильные кадры работать под началом такого генерального директора не хотят.

На какие моменты обратить внимание в ходе анализа ситуации:

- 1) Сопротивление изменениям. Рассуждения на эту тему можно подкрепить цитатами из кейса.
- 2) Выяснить возможные варианты поведенческой стратегии Дымова (почему он так относится к персоналу)
- 3) Какие основные риски возникают в данной ситуации?
- 4) Описать возможные варианты действий службы по управлению персоналом. На что должны быть направлены их усилия?

Разработать основные положения организационной культуры Вашей академической группы

Практическое задание "Управление инновациями - генерация идей - метод ФО"

1. Ознакомиться с материалом по теме "Метод фокальных объектов"
2. Выбрать фокальный и случайные объекты.
3. Провести анализ методом фокальных объектов.
4. Предложить новый инновационный продукт и описать его

Целеполагание

I. Задание 1. "Мое видение и целеполагание"

0. Видение.

А) Сформулировать свои ключевые ценности и убеждения (философия жизни) - не менее 3-х

Б) Сформулировать свое предназначение: напишите первый вариант формулировки, далее следует вопрос "Почему?", потом отвечаете на вопрос "Почему?" и снова "Почему?". И так не менее 5 раз. В результате должна родиться формулировка, похожая на Ваше Предназначение

В) Миссия - яркая, бодрящая, зовущая на подвиги. Сформулируйте ее лет на 5.

Теперь можно приступать к целеполаганию

1. Выписать 5 проблем, которые беспокоят в настоящее время. Определить приоритеты в решении проблем. Сформулировать цели согласно критериями SMART по решению этих проблем.

2. Выписать 3 увлечения (хобби), которые дают энергию и 3 способности (таланта), которые хочется развить. Расставить приоритеты. Сформулировать цели (SMART) для хобби и развития способностей

3. Написать план по решению проблем, развитию хобби и способностей на 72 ближайших часа (первые шаги, чтобы начать выполнять).

Подготовить доклад на одну из следующих тем:

1. Зарождение управленческой мысли и практика управления в ранних цивилизациях Востока (Древний Египет, Шумер, Месопотамская цивилизация, Древний Китай, Древняя Индия). Рассмотреть на примере Хун-Фань («Закон гармонии на Пути правителя»)
 2. Зарождение менеджмента в европейских цивилизациях (Древняя Греция, Древний Рим). На примере работы Аристотеля «Политика» - с точки зрения управления
 3. Менеджмент средневековья (феодализм, цех, влияние католической церкви, Н. Макиавелли). Рассмотреть на примере Н. Макиавелли «Государь»
 4. Теория и практика управления в эпоху Возрождения (промышленная революция, А. Смит, особенности промышленной революции в Англии и Франции, работа с персоналом на первых фабриках) – рассмотреть с точки зрения менеджмента (не экономики! Это не история экономических учений!)
 5. Менеджмент в индустриальную эпоху (Оуэн Р., Бэббидж Ч., Юр Э., Дюпин Ш., МакКэлем, Д.) – рассмотреть с точки зрения менеджмента (не экономики! Это не история экономических учений!)
 6. Мировое кооперативное движение: от зарождения до настоящего времени – рассмотреть с точки зрения менеджмента (не экономики! Это не история экономических учений!)
 7. Школа научного менеджмента (Ф.У. Тейлор, Г. Ганнт, Ф. Гилберт)
 8. Административный менеджмент (А. Файоль)
 9. Бюрократическая теория организации М. Вебера
 10. Школа человеческих отношений (Г. Мюнстерберг, М. Фоллетт, хоторнские эксперименты Э. Мейо)
 11. Теория мотивации (А. Маслоу, Д. Мак Клелланд, Ф. Герцберг, К. Альдерфер, Д. МакГрегор, Р. Лайкерт, В. Врум)
 12. Теория группового поведения (Д.Л. Морено, К. Левин, У. Оучи, модель Тавистокской школы, теория Гласиер, теория административного поведения Г. Саймона)
 13. Системный подход в менеджменте (Ч. Бернанд, П. Друкер)
 14. Национально-исторические особенности управления (особенности восточной и западной культур, американский и японский менеджмент)
 15. Российский менеджмент (управление в России до XX века, становление русского менеджмента на рубеже веков XIX-XX, вклад А. Богданова (тектология), концепция О.А. Ерманского, А. Гастев, управление в России в XX-XXI веке).
 16. Когнитивные искажения. Их влияние на принятие управленческих решений
 17. Формула «Путешествие героя» (К. Воглер «Путешествие писателя. Мифологические структуры в литературе и кино»). Ее применение в управленческой деятельности.
 18. Управление собой. Д. Аллен. Как привести дела в порядок. М. Дорофеев. Джедайские техники
 19. Искусство переговоров. Д. Кемп. Сначала скажите «Нет». В. Тарасов «Искусство управленческой борьбы»
 20. Междисциплинарный характер менеджмента. Г. Бейтсон. Разум и природа. Неизбежное единство.
 - Требования
 - А) Для семинара необходимо подготовить доклады-презентации
 - Б) Продолжительность доклада – не более 7 минут
 - В) В докладах необходимо рассмотреть следующие вопросы:

- Когда появился данный теоретический подход (подходы)?
 - Кто автор данного теоретического подхода?
 - Какие исторические, политические и пр. события способствовали развитию данного подхода?
 - Период действия данного теоретического подхода (сколько примерно лет данный подход считался верным и его придерживались в практической деятельности)?
 - Основные теоретические положения, условия применения данного подхода
 - Основные достоинства данного теоретического подхода
 - Недостатки подхода
 - Практическое применение данного подхода
 - Используемая литература (не менее 5 источников – реальные издания, а не ссылки на коллекцию рефератов)
- Г) доклад не должен напоминать чтение с листа на скорость – рассказываем своими словами внятно и доступно. Читающие доклад с телефона, прекращают сразу же и готовятся выступить на пересдаче.
- Д) презентация должна быть легко читаемой, лаконичной (не напоминать книжку-учебник, скопированный на слайды)
- Е) Приветствуется интерактив с группой по теме доклада (небольшой тест-опрос, мини-игра).
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Тема 1.1. Введение в управление организацией Задачи изучения дисциплины. Предмет и содержание курса. Понятие организации. Организация как система. Цели, стратегия и структура организации. Виды организаций в современном мире (коммерческие, государственные, благотворительные и т.п.). Основные аспекты (проекции) управления организацией: экономика, процессы, рынок, инвестиции, сотрудники, культура, знания, информационные технологии, безопасность. Цикл управления. Уровни управления. Управленческая деятельность в режиме функционирования и развития. Тема 1.2. Организация как сложная система Различные подходы к определению организации, триединство термина «организация» (объект, процесс, воздействие). Черты организации (отделена от внешней среды, совокупность целей, вклад членов организации в достижение целей, корпоративная культура, координация взаимодействия сотрудников, распределение задач и ответственности). Модели организации (закрытая и открытая система). Специфические черты открытых систем (взаимозависимость между системой и внешней средой, адаптивность, обратная связь). Внутренняя среда организации (цели, структура, технология, капитал, сотрудники). Типология организаций: неформальная, формальная (коммерческая, некоммерческая). Классификация организаций Тема 1.3. Становление и развитие теории организации с древнейших времен и до наших дней Зарождение управленческой мысли и практика управления в ранних цивилизациях Востока. Зарождение менеджмента в европейских цивилизациях. Менеджмент средневековья. Теория и практика управления в эпоху

Возрождения. Менеджмент в индустриальную эпоху. Мировое кооперативное движение: от зарождения до настоящего времени. Школа научного менеджмента.

Административный менеджмент. Бюрократическая теория организации М. Вебера. Школа человеческих отношений. Теория мотивации. Теория группового поведения. Системный подход в менеджменте. Национально-исторические особенности управления. Российский менеджмент. Тема 1.4. Основные понятия стратегического менеджмента. Понятие, сущность, основные задачи стратегического менеджмента в управлении организацией. Место дисциплины в системе экономических и управленческих наук. Видение (модель Коллинза): ключевые ценности и убеждения, предназначение, миссия. Четыре подхода к формулировке миссии (постановка цели, общий враг, образец для подражания, внутренняя трансформация). Стратегия, принципы формирования, этапы разработки. Уровни разработки и реализации стратегии. Соотношение стратегии и планирования. Цель, основные аспекты цели. Взаимосвязь цели, конечного результата и экономического эффекта. Иерархия целей. Применение критериев SMART для формулирования цели.

2. Тема 2.1. Жизнециклическая теория в управлении организацией. Сущность, свойства и закономерности развития организации. Жизненный цикл организации. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации по Мильнеру Б.З. Модель организационного развития Л. Грейнера. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса. Модель органического эволюционного развития предприятия Б. Ливехуда и Ф. Глазла. Сравнительный анализ моделей жизненного цикла. Тема 2.2. Организация как структура Структура организации. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Охват контролем, функционализация, масштаб работ, глубина работ, шаблонная работа. Модель охвата контролем «Локхид». Индекс руководства. Департаментализация (функциональная, территориальная, производственная, проектная, смешанная). Организационная структура, причины возникновения многообразия организационных структур. Проблемы выбора типа организационной структуры. Централизация/децентрализация в управлении. Делегирование полномочий и ответственности. Вертикальные и горизонтальные связи. Условия эффективных взаимодействий групп и команд. Типы организационных структур. Линейные организационные структуры. Функциональные и линейно-функциональные организационные структуры. Дивизиональные организационные структуры (продуктовые, региональные, клиентские). Гибкие (адаптивные) структуры: проектная, матричная, бригадная, адхократическая. Тема 2.3. Основы процессного подхода к управлению организацией Понятие «процесс». Роль процессов в создании и поддержании горизонтальных связей. Зарождение и становление процессного подхода. Процессный подход как научное направление и область профессиональной деятельности (М. Хаммер и Дж. Чампи). Основные составляющие процесса (вход, выход, владелец, ресурсы, технология). Входы и ресурсы процесса. Владелец процесса и Исполнитель. Концептуальная схема управления процессом. Декомпозиция процессов, уровни, глубина описания. Процессная и функциональная системы управления: совместное функционирование и проблемы их организации. Методы идентификации владельцев процесса («продажи» продукта процесса, большинство операций в процессе, соответствие целей, наличие полномочий, наибольшие затраты, наибольшее преобразование). Классификация процессов (основные, вспомогательные, процессы управления, процессы развития).

3. Тема 3.1. Организационное развитие и инновации Роль инноваций в развитии организаций. Зарождение и становление инновационного менеджмента. Инновационная теория Й.Шумпетера. Инновационный процесс по П. Меррилу. Основные роли участников инновационного процесса. Креативные методы, используемые в управлении инновационной деятельностью предприятия (мозговой штурм, ТРИЗ, семь шляп, карточки Кроуфорда и др.). Точки бифуркации и бифуркационные диаграммы. Характеристика подходов к механизму инноваций: Г.Менш, Дж. Кларк, Х. Фримен, А. Клейкнехт, П. Друкер, К. Кристенсен, Х. Фризевинкель, М. Гладуэлл, П. Сенге, Дж. Коттер и др. Экономика, основанная на знаниях. Тема 3.2. Теоретические основы управления изменениями Изменения, организационные изменения. Составляющие организационных изменений. Управление изменениями. Классификация организационных изменений. Модели управления организационными изменениями. Характеристика этапов организационных изменения по К. Левину. Концепция «жесткого» и «мягкого» управления изменениями (М. Бир и Н. Нориа). Выбор модели организационного изменения. Масштаб изменений. Сопротивление изменениям (модель поля сил К. Левина). Методы преодоления сопротивления изменениям. Управление изменениями и корпоративная (организационная) культура. Тема 3.3. Эффективное руководство и лидерство Руководитель, лидер, менеджер. Управление собой, персоналом, командами, внешней средой. Роль руководителя в управлении конфликтами и изменениями.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-11	П-1	Практические/семинарские занятия Экзамен