Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-02-21 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
Факультет физической культуры, естествознания и природопользования

УТВЕРЖДАЮ
Декан ФФКЕП

В.А. Рябов _____
«11» марта 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.Б.07 Менеджмент в профессиональной сфере
(код и название дисциплины по учебному плану)

Направление
20.03.01 Техносферная безопасность
(шифр, название направления)
Профиль подготовки

«Безопасность технологических процессов и производств,
(*название профиля*)

Программа академического бакалавриата

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения очная, заочная

год набора 2019

Новокузнецк 2021

Лист внесения изменений

в РПД *Б1.Б.07 Менеджмент в профессиональной сфере*

(

Сведения об утверждении:
на 2019-2020 уч.год
утверждена Ученым советом факультета
(протокол Ученого совета факультета № 5 от «14» февраля 2019г.)
на 2019 год набора
Одобрена на заседании методической комиссии
(протокол методической комиссии факультета № 5 от «11» февраля 2019г.)
Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры ГГ, протокол № 5 от «28» января 2019г., зав. кафедрой Ермак Н.Б.

Сведения о переутверждении:
на 2020-2021 уч.год
утверждена Ученым советом факультета
(протокол Ученого совета факультета № 6а от «12» марта 2020г.)
на 2019 год набора
Одобрена на заседании методической комиссии
(протокол методической комиссии факультета № 5 от «27» февраля 2020г.)
Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры ГГ, протокол № 6 от «05» февраля 2020 г., зав. кафедрой Удодов Ю.В.

Сведения о переутверждении:
утверждена Ученым советом факультета физической культуры, естествознания и природопользования
(протокол Ученого совета факультета № 6а от «11» марта 2021 г.)
для ОПОП 2019 год набора на 2021 / 2022 учебный год
Одобрена на заседании методической комиссии факультета ФКЕП
(протокол методической комиссии факультета № 3 от «25» февраля 2021 г.)
Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры геоэкологии и географии
протокол № 7 от «17» февраля 2021 г. Удодов Ю.В./ _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой) (подпись)

Оглавление

1 Цель дисциплины 4
1.1 Формируемые компетенции 4
1.2Дескрипторные характеристики компетенций 4
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. 5
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины 6
3.1 Учебно-тематический план 6
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы 8
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности 11
компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации 11
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое 12
обеспечение дисциплины 12
5.1 Учебная литература 12
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины. 12
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные 13
справочные системы 13
6 Иные сведения и (или) материалы. 13
6.1 Примерные темы и варианты письменных учебных работ 13
6.2 Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной 17
аттестации 17

1 Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы академического бакалавриата (далее - ОПОП):ОК-5, ОПК-5.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1, 2.

1.2Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции	
Общекультурная		ОК-5	Владение компетенциями социального взаимодействия: использование эмоциональных и волевых особенностей психологии личности, готовностью к сотрудничеству, расовой, национальной, религиозной терпимости, умением погашать конфликты, способностью к социальной адаптации, коммуникативностью, толерантностью.
Общепрофессио- нальная		ОПК-5	Готовность к выполнению профессиональных функций при работе коллектива

1.2Дескрипторные характеристики компетенций

Таблица 2 – Дескрипторные характеристики компетенций**,** формируемых дисциплиной

Код и название компетенции	Дескрипторные характеристики компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
ОК-5 Владение компетенциями социального взаимодействия: использование эмоциональных и волевых особенностей психологии личности, готовностью к сотрудничеству, расовой, национальной, религиозной терпимости, умением погашать конфликты, способностью к социальной адаптации, коммуникативностью, толерантностью.	**Знать:** – суть понятия «стратегия сотрудничества»; – применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; – социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в коллективе; – особенности поведения выделенных групп людей. **Уметь:** – демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; – давать характеристику последствиям (результатам) личных действий; – демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды/коллектива, действовать в соответствии с ними; – эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические); – согласовывать свою работу с другими членами коллектива; **Владеть:** – способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной	**Б1.Б.07 Менеджмент в профессиональной сферы** Б1.В.15 Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях Б2.В.05(Пд) Производственная практика. Преддипломная практика Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

	цели, определять свою роль в команде; – способностью понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; – способностью предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата;	
ОПК-5 Готовность к выполнению профессиональных функций при работе коллектива	**Знать:** – нравственно-профессиональные и социально-психологические принципы организации деятельности членов команды; – суть работы в коллективе. **Уметь:** – определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой профессиональных задач; – составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; – формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе коллективного обсуждения и принятия решений. **Владеть:** - способностью выполнять профессиональные функции при работе в коллективе; - методами убеждения и аргументации при выполнении профессиональных функций; навыками эффективного взаимодействия с другими членами коллектива и презентации результатов работы коллектива.	**Б1.Б.07 Менеджмент в профессиональной сфере** Б1.Б.21 Организационное обеспечение безопасности производственных процессов Б1.Б.28 Введение в профессиональную деятельность Б2.В.01(У) Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 3 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ЗФО
Общая трудоемкость дисциплины	**108**	**108**
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36	10
Аудиторная работа (всего):	36	10
в том числе:		
лекции	18	6
практические занятия, семинары	18	4
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	10	4
в электронной форме		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	**72**	**94**
4 Промежуточная аттестация обучающегося - **зачёт**		4

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины
3.1 Учебно-тематический план

Таблица 4 - Учебно-тематический план
для очной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
			учебная работа		самостоятельная работа обучающихся	
		всего	лекции	семинары, практические занятия		
1	МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА					
1.1	Введение в теорию управления	6	1		5	Собеседование
1.2	Особенности формирования и эволюции менеджмента как науки управления	6	1		5	Собеседование
1.3	Организация как объект управления	8	1	2	5	Собеседование
2	ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА					
2.1	Управленческие решения: основные особенности их разработки и принятия	5			5	Творческое задание
2.2	Основные функции менеджмента	8	1	2	5	Творческое задание
2.3	Принципы и методы управления	5			5	Контрольная работа
3	СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА					
3.1	Взаимодействие человека и организации	6	1		5	Собеседование
3.2	Взаимодействие человека и группы	9	2	2	5	Кейс-задача
3.3	Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения	9	2	2	5	Кейс-задача
3.4	Мотивация деятельности	9	2	2	5	Доклад
3.5	Межличностное деловое сотрудничество в коллективе	9	2	2	5	Учебная задача
3.6	Управление конфликтами и стрессами	8	1	2	5	Кейс-задача
3.7	Этика и культура в управленческой деятельности	9	2	2	5	Доклад
3.8	Лидерство и эффективность управления	11	2	2	7	Творческое задание

	Промежуточная аттестация обучающегося					Зачет
Итого		**108**	**18**	**18**	**72**	

для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
			учебная работа		самостоятельная работа обучающихся	
		всего	лекции	семинары, практические занятия		
1	**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА**					
1.1	Введение в теорию управления	8			8	Собеседование
1.2	Особенности формирования и эволюции менеджмента как науки управления	9	1		8	Собеседование
1.3	Организация как объект управления	9		1	8	Собеседование
2	**ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА**					
2.1	Управленческие решения: основные особенности их разработки и принятия	8			8	Творческое задание
2.2	Основные функции менеджмента	9	1		8	Творческое задание
2.3	Принципы и методы управления	9		1	8	Контрольная работа
3	**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА**					
3.1	Взаимодействие человека и организации	8	1		8	Собеседование
3.2	Взаимодействие человека и группы	9		1	8	Кейс-задача
3.3	Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения	8	1		8	Кейс-задача
3.4	Мотивация деятельности	8			8	Доклад
3.5	Межличностное деловое сотрудничество в коллективе	4	1		4	Учебная задача
3.6	Управление конфликтами и стрессами	4	1		4	Кейс-задача
3.7	Этика и культура в управленческой деятельности	2			2	Доклад
3.8	Лидерство и эффективность управления	5		1	4	Творческое задание
	Промежуточная аттестация обучающегося.	4				Зачет

Итого	**108**	**6**	**4**	**94**	**4**

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 5 – Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА	
1.1	Введение в теорию управления	Субъекты и объекты управления в социально- экономической системе общества. Определение и сущность менеджмента как науки и искусства. Ключевые составляющие менеджмента организации. Менеджер и его роль в обеспечении эффективной деятельности трудового коллектива.
1.2	Особенности формирования и эволюции менеджмента как науки управления	История возникновения и развития менеджмента. Основоположники научного менеджмента. Научные направления и школы в менеджменте. Современные подходы в управлении. Современные тенденции в теории и практике управления.
1.3	Организация как объект управления	Понятие организаций. Формальная и неформальная организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Структура и формы организаций. Типы организационных структур. Особенности формирования трудового коллектива как объекта управления. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе.
2	ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА	
2.1	Управленческие решения: основные особенности их разработки и принятия	Сущность управленческих решений и их разновидности. Основные требования к принимаемым решениям. Методы принятия управленческих решений.
2.2	Основные функции менеджмента	Сущность и взаимосвязь основных функций управления. Планирование как основополагающая функция управленческой деятельности. Функция организации: основные направления и особенности. Мотивирование труда и стимулирование деятельности исполнителей. Функция контроля в технологии менеджмента. Функция координации, коммуникационные каналы и сети в управлении.
2.3	Принципы и методы управления	Основные принципы менеджмента как процесса управления. Методы управления в системе менеджмента, их сущность и особенности.
3	СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА	
3.1	Взаимодействие человека и организации	Подходы к установлению взаимодействия человека и организации. Модель взаимодействия человека и организационного окружения. Человек как субъект и объект управления в социально-экономической системе. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения. Восприятие человеком окружения. Критериальная основа поведения.

3.2	Взаимодействие человека и группы	Общее понятие группы. Общая характеристика группы. Индивид и группа. Особенности работы в коллективе. Социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в коллективе. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
3.3	Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения	Вхождение человека в организацию. Обучение при вхождении в организацию. Изменение поведения посредством научения. Научение поведению в организации. Процесс сознательного научения поведению в организации. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Суть понятия «стратегия сотрудничества», эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
3.4	Мотивация деятельности	Общая характеристика мотивации. Что такое мотивация. Мотивационный процесс. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Концепция партисипативного управления.
3.5	Межличностное деловое сотрудничество в коллективе	Формы и особенности совместной трудовой деятельности. Эффективные технологии межличностного делового об- щения. Социально-психологические принципы организации деятельности членов команды. Условия успешного делового сотрудничества старшего по должности с младшим. Деловые индивидуальные беседы и совещания. Факторы, определяющие успех делового публичного выступления.
3.6	Управление конфликтами и стрессами	Сущность и особенности проявления конфликтов в трудовых коллективах. Социальные условия, способствующие возникновению конфликтных ситуаций. Структурные особенности и динамика развития конфликтных ситуаций в коллективе. Социальные технологии предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.
3.7	Этика и культура в управленческой деятельности	Профессиональная этика, ее основные разновидности. Нравственно-профессиональные принципы организации деятельности членов команды. Толерантность: понимание и подходы. Организационная культура как объект управления.
3.8	Лидерство и эффективность управления	Основные формы реализации власти и лидерства в трудовом коллективе. Стили управления, их сущность и типо вые разновидности. Общие подходы к оценке эффективности менеджмента. Критерии и методы оценки эффективности менеджмента организации.

Содержание практических занятий

№	Наименование раздела дисци- плины	Содержание раздела дисциплины
1	МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА	Собеседование по темам: Введение в теорию управления Особенности формирования и эволюции Организация как объект управления
2	ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА.	Выполнение практико-ориентированного творческого задания в малых группах по планированию деятельности организации. Управленческие решения: основные особенности их разработки и принятия. Основные функции менеджмента.
3	СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА	
3.1	Взаимодействие человека и организации	Собеседование по вопросам: 1. Основные подходы к установлению взаимодействия человека и организации. 2. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения. 3. Критериальная основа поведения.
3.2	Взаимодействие человека и группы	Дискуссия по теме раздела, рассмотрение кейсов, направленных на демонстрацию понимания норм и правил деятельности группы/команды/коллектива и действий в соответствии с ними.
3.3	Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения	Рассмотрение кейсов по теме подраздела, направленных на формирование умений и навыков: – определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; – применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; – эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические).
3.4	Мотивация деятельности	Обсуждение вопросов: 1. Содержательные теории мотивации. 2. Процессуальные теории мотивации. 3. Основные методы стимулирования к труду. Выполнение практических заданий.
3.5	Межличностное деловое сотрудничество в коллективе	Рассмотрение кейса «Мастер диалога», «Мастер убеждения».
3.6	Управление конфликтами и стрессами	Ролевая игра по управлению конфликтами в производственном коллективе.
3.7	Этика и культура в управленческой деятельности	Работа в группах по 2-3 человека. Решение кейса по теме, включающего в себя научную основу.
3.8	Лидерство и эффективность управления	Обсуждение вопросов: 1.Определение понятия "лидерство". 2.От чего зависит и в чём проявляется лидерство? 3.Что такое "стиль управления" и как он формируется? 4.Чем определяется разнообразие стилей управления? 5.Характеристики основных видов стиля управления. Выполнение творческого задания по формированию портрета лидера.

4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необ- ходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обу- чающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 6.

Таблица 6 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (16 недель)
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	**80** (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия	**0,5 балла** посещение 1 лекционного занятия	2 - 5
		Практические занятия	**0,5 балла** - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% **1 балла** – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	9 - 18
		Индивидуальное задание (готовое решенное задание)	**За одно ИЗ от 4 до 8:** **5 мбалла** (выполнено 51 - 65% заданий) **6 баллов** (выполнено 66 - 85% заданий) **8 баллов** (выполнено 86 - 100% заданий)	30-48
		Контрольная работа	**За одну работу** **3 балла** (пороговое значение) **6 баллов** (максимальное значение)	3 - 6
		Кейс-стадия	**За полноту ответа** **3 балла** (пороговое значение)**5 баллов** (максимальное значение)	3-5
		Итоговый тест	**4 балла** (51 - 65% правильных ответов) **10 баллов** (66 - 84% правильных ответов) **18 баллов** (85 - 100% правильных ответов)	4-18
Текущая учебная работа ЗФО				
ЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов, контрольной работы и теста)	80 (100 % /баллов приведенной шкалы)	Конспекты тем, выносимых на самостоятельное изучение- 4 темы.	**2 балла** за частичное раскрытие темы **3 балла** за более полное раскрытие темы **4 балла** за полное раскрытие темы	8-16
		Практические задания – 6 заданий	**За одно задание от 4 до 8:** **5 балла** (выполнено частично с ошибка- **7** (выполнено с недочетами) **9 баллов** (выполнено полностью верно)	30-54
		Итоговый тест	) **13-19 балла** (51 - 65% правильных отв.) **20-25 баллов** (66 - 84% правильных отв.)- **26-30 баллов** (85 - 100% правильных отв.)	13-30
Итого по текущей работе в семестре				**51 - 100**
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (зачёт)	**20** (100%/баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1.	**5 баллов** (пороговое значение) **10 баллов** (максимальное значение)	5 - 10
		Вопрос 2.	**5 баллов** (пороговое значение) **10 баллов** (максимальное значение)	5 – 10
		Практическое задание	**4 балла** (пороговое значение) **8 баллов** (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

Итоговая оценка выставляется в ведомость согласно следующему правилу (таблица 7): Таблица 7. Оценка уровня сформированности компетенций в промежуточной аттестации

Критерии оценивания компетенции	Уровень сформированности компетенции	Итоговая оценка	Оценка по 100-балльной шкале
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен решать практические профессиональные задачи, допускает множественные существенные ошибки в ответах, не умеет интерпретировать результаты и делать выводы.	недопустимый	Не зачтено	Менее 51 балла
Обучающийся владеет теоретическими основами дис- циплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах.	повышенный	зачтено	51-85
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен иллюстриро- вать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических профессиональных задач. Правильно интерпретирует полученные результаты и делает обоснованные выводы.	продвинутый	зачтено	86-100

5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Исаев, Р. А. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : Учебник / Р. А. Исаев. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 264 с. - ISBN 978-5-394-01983-8. - URL: https://znanium.com/catalog/product/414940 (дата обращения: 25.01.2021). – Текст : электронный.

2. Виханский, О. С. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - Москва :Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 656 с. - ISBN 978-5-9776-0320-1. - URL: https://znanium.com/catalog/product/988768 (дата обращения: 25.01.2021). – Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Вачугов, Д.Д. Практикум по менеджменту: Деловые игры [Текст]: учебное пособие / Д.Д. Вачугов, В.Р. Веснин, К.А. Кислякова; под ред. Д.Д. Вачугова – Москва: Высшая школа, 2007. – 192 с. – Текст : непосредственный.

2. Балашов, А. П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 288 с. ISBN 978-5-9558-0267-1. - URL: https://znanium.com/catalog/product/457946 (дата обращения: 25.01.2021). – Текст : электронный.

3. Менеджмент [Текст]: учебник / под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2009. - 320 с. – Текст : непосредственный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях КГПИ КемГУ

340 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля, промежуточной аттестации. **Специализированная (учебная) мебель:** доска меловая, кафедра, столы, стулья. **Оборудование**: *стационарное* - компьютер, проектор, экран. **Используемое программное обеспечение:** MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО). **Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.**	654041, Кемеровская область - Кузбасс, Новокузнецкий городской округ, г. Новокузнецк, ул. Кузнецова, д. 6
106 Помещение для самостоятельной работы обучающихся. **Специализированная (учебная) мебель:** столы, стулья, доска меловая. **Оборудование:** *стационарное* - компьютеры (4 шт.). **Используемое программное обеспечение:** MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО). **Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.**	654041, Кемеровская область - Кузбасс, Новокузнецкий городской округ, г. Новокузнецк, ул. Кузнецова, д. 6

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

1 База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml

2 Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru

3 Официальный сайт Росстата https://rosstat.gov.ru/

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1 Примерные темы и варианты письменных учебных работ

Раздел 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА. Раздел включает три подраздела: 1.1. Введение в теорию управления; 1.2. Особенности формирования и эволюции менеджмента как науки управления; 1.3. Организация как объект управления.

Содержание раздела 1 направлено на получение обучающимися знаний о науке управле- ния, нравственно-профессиональных и социально-психологических принципах управления коллективом, сути работы в коллективе, о необходимости учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе.

Оценочное средство по разделу 1 – собеседование. Примерный перечень вопросов по темам:

1. Субъекты и объекты управления в социально-экономической системе общества.
2. Менеджмент: науки или искусство?
3. Роль менеджмента в обеспечении эффективной деятельности трудового коллектива.
4. История возникновения и развития менеджмента.

5. Современные тенденции в теории и практике управления.
6. Какими свойствами обладает любая организация как объект управления?
7. По каким признакам можно классифицировать организации?
8. Организация как социально-экономическая система.
9. Какими параметрами характеризуется организация как открытая система?
10. Какими характеристиками описываются факторы внутренней и внешней среды организации?
11. Как осуществляется связь внешней среды с процессами внутри функционирующей организации?
12. Применима ли теоретическая концепция заинтересованных групп к моделированию работы отечественных организаций (фирм)?

Раздел 2. ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА. Раздел включает три подраздела: 2.1. Управленческие решения: основные особенности их разработки и принятия; 2.2. Основные функции менеджмента; 2.3. Принципы и методы управления. Содержание раздела 2 направлено на получение обучающимися знаний о принципах, методах, функциях управления и процессе принятия управленческих решений. В результате обучающиеся должны уметь составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; и владеть способностью предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последо- вательность шагов для достижения заданного результата.

Оценочное средство по подразделам 2.1. и 2.2. – творческое задание.

Содержание творческого задания: сформулировать миссию какой-либо известной вам организации; построить для нее «дерево целей» на среднесрочную перспективу; разработать план достижения поставленных целей.

Задание выполняется в малых группах по 3-4 человека. В ходе выполнения задания необходимо:

- выработать решение в процессе обсуждения в малых группах
- сформулировать, высказать и обосновывать предложения в адрес «руководителя»;
- дать характеристику последствиям (результатам) предложенных действий. Оценочное средство по подразделу 2.3. – письменная контрольная работа.

Вопросы к контрольной работе:

1. Основные принципы менеджмента, сформулированные А. Файолем.
2. Методы формального и неформального воздействия.
3. Организационные (в том числе административные) методы управления.
4. Экономические методы управления.
5. Социально-психологические методы управления.

Раздел 3. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА. Раздел включает восемь подразделов. В результате изучения раздела 3 обучающиеся должны знать особенности работы в коллективе/команде; уметь определять свою роль в команде при выпол- нении поставленных перед группой задач, согласовывать свою работу с другими членами кол- лектива, демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; владеть способностью работать в коллективе, толерантно восприни- мая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Подраздел 3.1. Взаимодействие человека и организации. Оценочное средство – собесе- дование.

Примерный перечень вопросов по темам:

1. Основные подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
2. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
3. Критериальная основа поведения.

Подраздел 3.2. Взаимодействие человека и группы и подраздел 3.3. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения. Оценочное средство –кейс-задача.

Примерное содержание кейс-задач:

1. Выявите в своей студенческой группе неформальную(ые) группу(ы) и объясните причины их возникновения.
2. Проанализируйте формы участия студентов в управлении в вашем учебном заведении.
3. Составьте идеальную модель общения (с клиентом, оппонентом, партнером по бизнесу).

Содержание кейсов направлено на формирование умений и навыков:

– демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды/коллектива и действий в соответствии с ними.

– определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач;

– применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, постав- ленных перед группой;

– эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические).

Подраздел 3.4. Мотивация деятельности. Оценочное средство по – доклад. Темы докладов:

1. Иерархия потребностей Маслоу;
2. Теория ERG Альдерфера;
3. Двухфакторная теория Герцберга;
4. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда;
5. Теория ожидания;
6. Теория справедливости.

Подраздел 3.5. Межличностное деловое сотрудничество в коллективе. Оценочное сред- ство – учебная задача.

Задание 1 – «Мастер диалога»:

Предоставляется материал для составления фраз диалога.

Сущность – формулировка обратной связи в корректной конструктивной форме. Роли: отправитель и получатель.

Задание 2 – «Мастер убеждения» Предоставляется материал для обсуждения.

Сущность – убеждение слушателей в правильности Вашего решения.

Роли: лицо, принимающее решение; члены команды, принимающей общее решение. Фрагмент компетенции: умение аргументировано и наглядно убеждать.

Подраздел 3.6 Управление конфликтами и стрессами. Оценочное средство – кейс- задача.

Задание 1. Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную – молодую сотрудницу, которая уже две недели не ра- ботает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнув- шей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Задание 2. Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для по- ощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которо- го вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в ко- ридоре.

Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Примечание. Каждая из предлагаемых ситуаций может иметь несколько вариантов раз- вития. Например, в ситуации 1 сотрудница, которая встретилась вам, могла находиться на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который должен был при- везти ей дефицитное лекарство. В ситуации 2 недоразумение могло возникнуть из-за ошибки машинистки, которая печатала приказ о поощрении.

Задание 3. Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетво- рительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цехе не уделялось долж- ного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия.

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия? Подраздел 3.7.

Этика и культура в управленческой деятельности. Оценочное средство – доклад.

Темы докладов:

1. Профессиональная этика, ее основные разновидности.
2. Толерантность: понимание и подходы.
3. Организационная культура как объект управления.
4. Кросскультурный менеджмент.
5. Концепция культурного шока и его преодоление на практике.
6. Особенности национальных деловых культур.

Подраздел 3.8. Лидерство и эффективность управления. Оценочное средство – творче- ское задание.

Содержание творческого задания: используя факты и события своей жизни, студент опи- сывает поведение человека, который, по его мнению, в определенных ситуациях проявлял ли- дерские качества во взаимодействии с другими людьми. Необходимо, чтобы при этом был сде- лан вывод и дано обоснование в отношении того, какая из традиционных или ситуационных моделей лидерства лучше объясняет поведение этого лидера. В качестве лидера могут быть не только менеджеры или начальники, но и родители, друзья, учителя, преподаватели, тренеры и т.п.

Критерии и шкала оценивания в оценочных средствах Оценочное средство Критерии оценки Шкала оценивания Собеседование • Правильность ответа по содержанию.

- Полнота и глубина ответа.
- Понимание студентом излагаемого материала.
- Логика изложения материала
- Умение грамотно использовать специальную терминологию.
- 5 баллов – если студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.
- 4 балла – если студентом допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.
- 3 балла – если студентом допущены неточности в ответах, знания носят поверхностный характер.
- 0 баллов – имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Кейс-задача,

Учебная задача Уровень овладения компонентами «уметь», «владеть» • 5 баллов – задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

- 4 балла – задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;
- 3 балла – задание выполнено отчасти, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы;
- 2 балла – допущены серьезные ошибки логического и фактического характера, выводы отсутствуют;
- 1 балл – содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию;
- 0 баллов – задание не выполнено.

Доклад • Полнота собранного теоретического контролируемого материала.

- Свободное владение содержанием.
- Умение соблюдать заданную форму изложения.
- Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы.• 10 баллов – доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных ли- тературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качествен- ным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).
- 7 баллов – представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументиро-

ванно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допуще- ны незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

- 5 баллов – выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса и/или отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.
- 0 баллов - доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представлен- ной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиаль- ные ошибки при изложении материала.

Творческое задание • Полнота и глубина ответа.

- Понимание студентом излагаемого материала.
- Логика изложения материала.
- Умение аргументировать собственную точку зрения.
- 8 баллов – задание выполнено, студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.
- 6 балла – задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;
- 4 балла – задание выполнено отчасти, допущены ошибки логического или фактическо- го характера, предпринята попытка сформулировать выводы;
- 2 балла – допущены серьезные ошибки логического и фактического характера, выводы отсутствуют;
- 1 балл – содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию;
- 0 баллов – задание не выполнено.

6.2 Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов к зачету:

1. Методологические основы менеджмента

1. Субъекты и объекты управления в социально-экономической системе общества.
2. Определение и сущность менеджмента как науки и искусства.
3. Менеджер и его роль в обеспечении эффективной деятельности трудового коллектива.
4. История возникновения и развития менеджмента.
5. Научные направления и школы в менеджменте.
6. Современные подходы в управлении.
7. Современные тенденции в теории и практике управления.
8. Понятие организаций. Формальная и неформальная организации.
9. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
10. Структура и формы организаций.
11. Типы организационных структур.
12. Особенности формирования трудового коллектива как объекта управления. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе.

2. Технологии менеджмента

13. Основные принципы менеджмента.
14. Методы управления в системе менеджмента, их сущность и особенности.
15. Планирование как основополагающая функция управленческой деятельности.
16. Функция организации: основные направления и особенности.
17. Мотивирование труда и стимулирование деятельности исполнителей.
18. Функция контроля в технологии менеджмента.
19. Функция координации, коммуникационные каналы и сети в управлении.
20. Сущность управленческих решений и их разновидности.
21. Основные требования к принимаемым решениям.
22. Методы принятия управленческих решений.

3. Социально-психологические аспекты менеджмента

23. Подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
24. Человек как субъект и объект управления в социально-экономической системе.

25. Восприятие человеком окружения. Критериальная основа поведения.
26. Общее понятие группы. Общая характеристика группы.
27. Индивид и группа. Социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в коллективе.
28. Вхождение человека в организацию.
29. Обучение при вхождении в организацию.
30. Изменение поведения посредством научения.
31. Суть понятия «стратегия сотрудничества».
32. Общая характеристика мотивации. Что такое мотивация. Мотивационный процесс.
33. Содержательные теории мотивации.
34. Процессуальные теории мотивации.
35. Концепция партисипативного управления.
36. Эффективные технологии межличностного делового общения.
37. Социально-психологические принципы организации деятельности членов команды.
38. Деловые индивидуальные беседы и совещания.
39. Факторы, определяющие успех делового публичного выступления.
40. Сущность и особенности проявления конфликтов в трудовых коллективах.
41. Структурные особенности и динамика развития конфликтных ситуаций в коллективе.
42. Социальные технологии предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.
43. Профессиональная этика, ее основные разновидности.
44. Нравственно-профессиональные принципы организации деятельности членов команды. . Толерантность: понимание и подходы.
45. Организационная культура как объект управления.
46. Основные формы реализации власти и лидерства в трудовом коллективе.
47. Стили управления, их сущность и типовые разновидности.
48. Общие подходы к оценке эффективности менеджмента.
49. Критерии и методы оценки эффективности менеджмента организации.

Критерии и шкала оценивания

Результаты зачета оцениваются как «зачтено» и «не зачтено». При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций студента по составляющим «знать», «уметь», «владеть». Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины в ходе зачета. Компоненты «уметь» и «владеть» оцениваются практико- ориентированными заданиями, выполненными в течение семестра в соответствии с паспортом оценочных средств. Большое значение имеют объем, глубина знаний, аргументированность и доказательность умозаключений студента, а также общий кругозор студента.

При выставлении оценки экзаменатор руководствуется следующим:

«зачтено» – студент обладает глубокими, систематизированными теоретическими знани- ями по дисциплине, самостоятельно демонстрирует практические умения при рассмотрении практико-ориентированных заданий; возможно допущение некоторых неточностей (малосуще- ственные ошибки), которые студент самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

«не зачтено» – студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний, допу- стил принципиальные ошибки при ответе на поставленные вопросы и/или не может продемон- стрировать практические умения при решении практико-ориентированных заданий.

Автор: Ю. Н. Соина-Кутищева, к.э.н., зав. кафедрой экономики и управления, Л. В. Рябцева, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления.