

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»

Новокузнецкий институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»

Факультет информатики, математики и экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета информатики,
математики и экономики

Фомина А.В. _____
« 14 » февраля 2019 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.Б.07 Менеджмент в профессиональной сфере

(код и название дисциплины по учебному плану)

Направление

38.03.01 Экономика

(шифр, название направления)

Профиль подготовки

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»,

«Финансы и кредит»,

(название профиля)

Программа академического бакалавриата

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

очная, заочная, очно-заочная

год набора 2019

Новокузнецк 2019

Лист внесения изменений

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

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета информатики, математики и экономики
(протокол Ученого совета факультета № 9 от 14.02.2019)

для ОПОП 2019 год набора на 2019 / 2020 учебный год
по направлению подготовки 38.03.01 ЭКОНОМИКА
(код и название направления подготовки / специальности)

направленность (профиль) Финансы и кредит, Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Одобрена на заседании методической комиссии факультета информатики, математики и экономики
(протокол методической комиссии факультета № 6 от 14.02.2019)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры экономики и управления

протокол № 5 от 24.01.2019 г. Ю.Н. Соина-Кутищева /

(Ф. И.О. зав. кафедрой) (Подпись)

Переутверждение на учебный год:

на 20____ / 20____ учебный год

утверждена Ученым советом факультета _____
(протокол Ученого совета факультета № ____ от _____.201__ г.

Одобрена на заседании методической комиссии факультета _____
протокол методической комиссии факультета № ____ от _____.20__ г.

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры _____
протокол № ____ от _____.20__ г. _____ / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой) (Подпись)

на 20____ / 20____ учебный год

утверждена Ученым советом факультета _____
(протокол Ученого совета факультета № ____ от _____.201__ г.

Одобрена на заседании методической комиссии факультета _____
протокол методической комиссии факультета № ____ от _____.20__ г.

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры _____
протокол № ____ от _____.20__ г. _____ / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой) (Подпись)

на 20____ / 20____ учебный год

утверждена Ученым советом факультета _____
(протокол Ученого совета факультета № ____ от _____.201__ г.

Одобрена на заседании методической комиссии факультета _____
протокол методической комиссии факультета № ____ от _____.20__ г.

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры _____
протокол № ____ от _____.20__ г. _____ / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой) (Подпись)

Оглавление

1 Цель дисциплины	4
1.1 Формируемые компетенции.....	4
1.2 Deskрипторные характеристики компетенций.....	5
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.....	6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.....	7
3.1 Учебно-тематический план	7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы.....	9
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	11
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	13
5.1 Учебная литература.....	13
5.2 Программное и информационное обеспечение освоения дисциплины.....	14
5.2.1 Программное обеспечение	14
5.2.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	14
6 Иные сведения и (или) материалы.	14
6.1.Примерные темы и варианты письменных учебных работ.....	14
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации.....	19

1 Цель дисциплины

Формирование у будущего менеджера представлений о принципах и методах, методиках практического формирования и установления цены на товары, работы, услуги в рыночных условиях различными хозяйствующими субъектами. В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы (далее - ОПОП): ОК– 5; ПК-9.

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

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции	
Общекультурная		ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Профессиональная	организационно-управленческая деятельность	ПК-9	способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

1.1 Дескрипторные 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	Знать: - суть понятия «стратегия сотрудничества»; - особенности поведения выделенных групп людей; - нравственно-профессиональные и социально - психологические принципы организации деятельности членов команды; - суть работы в команде; - социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде. Уметь: - применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; - определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; - демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; - давать характеристику последствиям (результатам) личных действий; - составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; - демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды, 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); - формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений; - согласовывать свою работу с другими членами команды; Владеть: - способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной 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; навыками эффективного взаимодействия с другими	Б1.Б.07 Менеджмент в профессиональной сфере Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б3.Б.01(Д) Выпускная квалификационная работа

Код и название компетенции	Дескрипторные характеристики компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
	членами команды и презентации результатов работы команды.	
ПК-9	Знать: - основные приемы управления персоналом; - способы организации работы малых групп; - приемы управления проектной деятельностью. Уметь: - организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; - организовать работу малого коллектива; - разрабатывать проекты в сфере экономики и бизнеса с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений. Владеть: - способами организации работы малых групп; - способами организации выполнения порученного этапа работы; - навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; - навыками разработки проектов.	Б1.Б.07 Менеджмент в профессиональной сфере Б1.Б.27 Основы предпринимательской деятельности Б1.В.03 Управление проектами в профессиональной сфере Б1.В.11 Страхование Б2.В.04(П) Технологическая Б3.Б.01(Д) Выпускная квалификационная работа

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/ОЗФО
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	32	8/20
Аудиторная работа (всего):	32	8/20
в том числе:		
лекции	16	4/8
практические занятия, семинары	16	4/8
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	10	4/6
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):		
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа		
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
творческая работа (эссе)		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	76	96/88
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 трудоем- кость (часах)	Виды учебных занятий, вклю- чая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успевае- мости
			учебная работа		самостоя- тельная работа обучаю- щихся	
		всего	лекции	семи- нары, прак- тиче- ские зани- тия		
1	МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНО- ВЫ МЕНЕДЖМЕНТА					
1.1	Введение в теорию управления	3	1		2	Собеседование
1.2	Особенности формирования и эво- люции менеджмента как науки управле- ния	3	1		2	Собеседование
1.3	Организация как объект управле- ния	8	1	2	5	Собеседование
2	ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА					
2.1	Управленческие решения: основ- ные особенности их разработки и принятия	6			6	Творческое зада- ние
2.2	Основные функции менеджмента	8	1	2	5	Творческое зада- ние
2.3	Принципы и методы управления	6			6	Контрольная ра- бота
3	СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕК- ТЫ МЕНЕДЖМЕНТА					
3.1	Взаимодействие человека и орга- низации	6	1		5	Собеседование
3.2	Взаимодействие человека и груп- пы	10	1	2	7	Кейс-задача
3.3	Адаптация человека к организаци- онному окружению и изменение его поведения	8	1	2	5	Кейс-задача
3.4	Мотивация деятельности	10	2	2	6	Доклад
3.5	Межличностное деловое сотруду- ничество в коллективе	10	2	2	6	Учебная задача
3.6	Управление конфликтами и стрес- сами	8	1	2	5	Кейс-задача
3.7	Этика и культура в управленческой деятельности	10	2	2	6	Доклад

3.8	Лидерство и эффективность управления	12	2	2	8	Творческое задание
	Промежуточная аттестация обучающегося					Зачет
Итого		108	16	16	76	

для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоём- кость (часах)	Виды учебных занятий, вклю- чая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успевае- мости
			учебная работа		самостоя- тельная работа обучаю- щихся	
		всего	лекции	семи- нары, прак- тиче- ские зая- тия		
1	МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНО- ВЫ МЕНЕДЖМЕНТА	1	½			
1.1	Введение в теорию управления	6			6	Собеседование
1.2	Особенности формирования и эволюции менеджмента как науки управле- ния	6		/1	6/5	Собеседование
1.3	Организация как объект управле- ния	6			6	Собеседование
2	ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА	1	1/2	/1	/2	
2.1	Управленческие решения: основ- ные особенности их разработки и принятия	6			6	Творческое зада- ние
2.2	Основные функции менеджмента	6			6	Творческое зада- ние
2.3	Принципы и методы управления	6			6	Контрольная ра- бота
3	СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕК- ТЫ МЕНЕДЖМЕНТА	2	2/4			
3.1	Взаимодействие человека и орга- низации	6		/1	6/5	Собеседование
3.2	Взаимодействие человека и груп- пы	8		2/2	6	Кейс-задача
3.3	Адаптация человека к организаци- онному окружению и изменение его поведения	6			6	Кейс-задача
3.4	Мотивация деятельности	6			6	Доклад
3.5	Межличностное деловое сотруду- ничество в коллективе	8		1/1	7/6	Учебная задача
3.6	Управление конфликтами и стрес- сами	6			6	Кейс-задача
3.7	Этика и культура в управленческой деятельности	8		1/2	7/6	Доклад

3.8	Лидерство и эффективность управления	6			6	Творческое задание
	Промежуточная аттестация обучающегося.	4			10	Зачет (4)
Итого		108	4/8	4/8	96/88	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	Общее понятие группы. Общая характеристика группы. Индивид

	группы	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 общения. 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 типовые разновидности. Общие подходы к оценке эффективности менеджмента. Критерии и методы оценки эффективности менеджмента организации.

Содержание практических занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА	Собеседование по темам: 1.1 Введение в теорию управления 1.2 Особенности формирования и эволюции 1.3 Организация как объект управления
2	ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА. Управленческие решения: основные особенности их разработки и принятия. Основные функции менеджмента.	Выполнение практико-ориентированного творческого задания в малых группах по планированию деятельности организации.
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 необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося 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	80 (100 % /баллов приведенной	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 суще-	9 - 18

выполнение заданий)	шкалы)		ственный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	
		Индивидуальное задание (готовое решенное задание)	За одно ИЗ от 4 до 8: 5 балла (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-стади	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 ошибками) 7 баллов (выполнено с недочетами) 9 баллов (выполнено полностью верно)	30-54
		Итоговый тест	13-19 балла (51 - 65% правильных ответов) 20-25 баллов (66 - 84% правильных ответов) 26-30 баллов (85 - 100% правильных ответов)	13-30
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	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 (экзамен)				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 дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает	повышенный	зачтено	51-85

материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах.			
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен иллюстрировать 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 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. – Режим доступа: [1. http://znanium.com/bookread.php?book=414940](http://znanium.com/bookread.php?book=414940)

2. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 656 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=472344>

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.

2. Балашов, А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 288 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=457946>

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

5.2 Программное и информационное обеспечение освоения дисциплины.

5.2.1 Программное обеспечение

В обучении используются информационные технологии на базе компьютерных классов учебного корпуса №4 (пр. Metallургов 19):

- лекционные занятия ведутся с использованием презентаций и программного обеспечения мультимедиа демонстраций;

Для проведения практических занятий, самостоятельной работы студентов используются программное обеспечение, приведенные в таблице 8.

Таблица 8 – Информационные технологии и программное обеспечение аудиторных занятий и самостоятельной работы

Программа / система	Сведения о праве использования (лицензия, договор, сроки использования).	№ комп. классов
Программное обеспечение компьютеров: Операционные системы: Windows 7; Антивирусное ПО: Eset Endpoint Security 5.0.		
Офисное ПО		
Microsoft Office, Visio MS PowerPoint	Лицензия DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal по сублицензионному договору №Тг000083174 от 12.04.2016г.	501/4, 502/4, 508/4, 509/4, 602/4
Браузеры и дополнения		
IE 8	Бесплатно	501/4, 502/4, 508/4, 509/4, 602/4
Firefox 14	Бесплатно	501/4, 502/4, 508/4, 509/4, 602/4
Opera 12	Бесплатно	501/4, 502/4, 508/4, 509/4, 602/4
Netbeans IDE 7.0.1 для Firefox	Бесплатно	501/4, 502/4, 508/4, 509/4, 602/4
Специальное ПО для работы с компьютером лиц с ОВЗ		
NVDA	Бесплатно	501/4, 502/4, 508/4, 509/4, 602/4
Экранная лупа, экранная клавиатура	В составе операционной системы	501/4, 502/4, 508/4, 509/4, 602/4

5.2.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

- 1 Специализированные базы данных «Ценовой мониторинг»
- 2 Официальный сайт Росстата www.gks.ru
- 3 База данных исследовательской компании CRG (CapitalResearchGroup), входящей в холдинг "Names" - www.crg.li

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 управления, 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 последовательность 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 выполнении поставленных перед группой задач, согласовывать свою работу с другими членами коллектива, демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения

выделенных групп людей; владеть способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Подраздел 3.1. Взаимодействие человека и организации. Оценочное средство – собеседование.

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, 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).

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 средство – 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 работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей 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 поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого 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 коридоре.

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

Примечание. Каждая из предлагаемых ситуаций может иметь несколько вариантов развития. Например, в ситуации 1 сотрудница, которая встретила вас, могла находиться на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который должен был привезти 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 неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цехе не уделялось должного 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 – творческое задание.

Содержание творческого задания: используя факты и события своей жизни, студент описывает поведение человека, который, по его мнению, в определенных ситуациях проявлял ли-

дерские качества во взаимодействии с другими людьми. Необходимо, чтобы при этом был сделан 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 литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным 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;

аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены 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 представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные 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 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.

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.
45. Толерантность: понимание и подходы.
46. Организационная культура как объект управления.
47. Основные формы реализации власти и лидерства в трудовом коллективе.
48. Стили управления, их сущность и типовые разновидности.
49. Общие подходы к оценке эффективности менеджмента.
50. 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 знаниями по дисциплине, самостоятельно демонстрирует практические умения при рассмотрении практико-ориентированных заданий; возможно допущение некоторых неточностей (малосущественные ошибки), которые студент самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

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

Сведения о разработке и утверждении рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.07 «Менеджмент в профессиональной сфере» базовой части рабочего учебного плана разработана в соответствии с ФГОС ВО для профиля подготовки ««Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит» и утверждена в комплекте с ОПОП направления 38.03.01 Экономика.

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