МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/ Шубаева В.Г./
«___» ____06____20_19_г.

ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление бизнесом
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____/ д.э.н., профессор Цветков А.Н.

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ ……...3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ……..3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ …....3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ ..……..4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ……5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА ……..9
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ……10
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины……10
7.2. Организация самостоятельной работы ……..……10
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ……..…11
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ……12
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины …12
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса ……12
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ……13
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПОДИСЦИПЛИНЕ……..……14

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: изучение студентами основополагающих представлений о менеджменте и формировании управленческого мышления как основы деятельности современного менеджера.

Задачи:

- Формирование представлений о менеджменте как виде деятельности и научной дисциплине
- Изучение эволюции управленческой мысли на протяжении истории человечества, ознакомление с концепциями социального управления и менеджмента, персоналиями и практическими результатами применения различных управленческих концепций в различных социальных и политических условиях
- Изучение процесса менеджмента как совокупности выполняемых менеджером функций (процессный подход в менеджменте)
- Формирование знаний умений и навыков в области теории организации, изучение теоретических подходов и концепций к построению организаций и их интегрированию
- Изучение теоретических и практических вопросов организационного поведения, включая систематизацию поведенческих отношений в организации, организационную культуру, групповую динамику, управление конфликтами, стили руководства, проблемы власти и лидерства

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1. Б. 27 *«Теория менеджмента»* относится к базовой части Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся вне зависимости от направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	**Этапы формирования компетенций**	**Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций** (показатели освоения компетенции)
1	**2**	**3**
ОПК-2. Способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	*Первый уровень (пороговый) (ОПК-2) – 1* -	***Знать:*** *основные законы и закономерности менеджмента, их требования, формы их проявления и использования в менеджменте организации; основополагающие принципы менеджмента, формы их реализации и направления развития; особенности управления в организации в современных условиях развития российской экономики З1(I) (ОПК-2)* ***Уметь:*** *классифицировать факторы внешней среды и определять характер и направление их влияния на деятельность организации; вырабатывать адекватные управленческие решения в области технологии, маркетинговые, организационные, социальные в ответ на изменения внешней и внутренней среды позиций социальной значимости принимаемых решений У1(I)(ОПК-2)* ***Владеть:*** *навыками анализа информации и оценки ситуации для разработки обоснованных вариантов стратегических планов, выбирать наиболее эффективные из них с позиций социальной значимости принимаемых решений В1(I)(ОПК-2)*

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов, *из которых 36 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена.*

Форма промежуточной аттестации: *зачет – 2 семестр; экзамен – 3 семестр; курсовая работа – 2 семестр.*

Распределение фонда времени по темам дисциплины *по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.*

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

Номер и наименование тем *и/или разделов/тем*	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Раздел 1. Эволюция теории и практики менеджмента				
Тема 1.1. Управленческая мысль в процессе становление цивилизации	4	2	-	10
Тема 1.2. Возникновение и развитие производственного менеджмента и теории менеджмента	10	4	-	10
Тема 1.3. Менеджмент в России	8	4	-	10
Раздел 2. Процесс менеджмента				

Тема 2.1. Систематизация функций менеджмента. Функции целеполагания и планирования	8	4	-	10
Тема 2.2. Функция организовывания	10	6	-	10
Тема 2.3. Функции контроля и регулирования	8	4	-	20
Тема 2.4.Связующие функции: функция разработки и принятия решений, функция установления коммуникаций, функция мотивирования	10	8	-	20
Всего за семестр:	**58**	**32**	**-**	**90**
Раздел 3. Теория организации				
Тема 3.1. Концептуальные основы теории организации	6	6	-	8
Тема 3.2. Организация как объект и субъект менеджмента	4	4	-	6
Тема 3.3. Организация как элемент социальной среды	2	4	-	6
Раздел 4. Организационное поведение				
Тема 4.1. Поведенческие отношения в организации	2	4	-	9
Тема 4.2. Организационная культура как инструмент выстраивания организационного поведения	2	4	-	9
Тема 4.3. Групповое поведение в организации	2	4	-	8
Тема 4.4. Власть и лидерство в организации	4	6	-	8
Всего за семестр:	**22**	**32**	**-**	**54**
Всего по дисциплине:	**80**	**64**	**-**	**144**

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. Эволюция теории и практики менеджмента

Тема 1.1. Управленческая мысль в процессе становление цивилизации

Содержание темы: Менеджмент до эпохи промышленных революций. Социальное управление в доисторическую эпоху. Социальное управление в древности. Достижения управленческой мысли в античности. Социальное управление и менеджмент в Средние века и в эпоху Возрождения.

Тема 1.2. Возникновение и развитие производственного менеджмента и теории менеджмента.

Содержание темы: Условия становления менеджмента. Мануфактура и фабрика. США как родина современного менеджмента. Ф.У.Тейлор как основоположник современного научного менеджмента. Г.Л. Гантт и календарное планирование. Супруги Гилбрет (Фрэнк и Лилиан) и рациональные трудовые движения. Г.Эмерсон и принципы производительности. Г.Форд как последовательный сторонник тейлоризма. Школа научного менеджмента. Триумфальное шествие тейлоризма по планете.Классическая школа менеджмента. А. Файоль и функции менедждмента. М.Вебер и концепция рациональной бюрократии. Формальная и неформальная организации. Ч.Барнард. Принципы Гьюлика-Урвика. А. Слоун и идея бизнес-единиц (дивизионы). Школа человеческих отношений как реакция на тейлоризм. М.П.Фоллет. Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер и хоуторнские эксперименты. Школа поведенческих наук. А.Маслоу, Д.МакГрегор. Теория Х и теория У. Теория менеджмента во второй половине XX века. Эмпирическая школа менеджмента.

Школа социальных систем. Новая школа менеджмента (количественная). Песоналии второй половины XX века: Адизес, Акофф, Ансофф, Деминг, Друкер, Минцберг, Оучи, Питерс, Портер, Пригожин, Уотермен, Хаммер, Хендерсон, Хэнди. Будущее менеджмента. Парадигмы современного менеджмента.

Тема 1.3. Менеджмент в России

Содержание темы: Тейлоризм в России. Менеджмент на российских предприятиях в конце XIX - начале XX века. Менеджмент в период НЭПа. О.А.Ерманский. А.К.Гастев. А.А.Богданов и тектология. Характерные черты менеджмента в период жесткой командной экономики (1930-1980-е годы). Менеджмент в России в период перехода к рыночной экономике (90-е годы). Современный российский менеджмент. Социальная ответственность современного российского менеджмента.

РАЗДЕЛ 2. Процесс менеджмента

Тема 2.1. Систематизация функций менеджмента. Функции целеполагания и планирования

Содержание темы: Процессный подход к менеджменту. Систематика функций менеджмента. Файоль о функциях менеджмента. Функции в трактовке современных гуру менеджмента. Отечественные авторы о функциях менеджмента. Школа СПбГЭУ о функциях менеджмента. Типизация функций менеджмента.

Функция формирования целей. Ценности, их иерархия в конкретных организациях. Видение. Миссия. Определение цели. Систематизация целей организации. Дерево целей как инструмент целеполагания.

Функция планирования. Содержание функции. Планы организации. Виды планов (по времени, по предмету и т.п.). Взаимосвязь планов. Технология планирования. Методы планирования. Нормативный метод. Экстраполяция. Балансовый метод. Методы календарного планирования (графики Гантта, сетевые графики)

Тема 2.2. Функция организовывания

Содержание темы: Определение функции организовывания. Организовывание как процесс создания структуры организации. Организовывание как процесс формирования взаимоотношений полномочий. Бюрократическая и адаптивная модель в менеджменте. Структуры бюрократической модели: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная. Структуры адаптивной модели: проектная (программно-сетевая), матричная, сетевая, виртуальная. Делегирование. Полномочия. Ответственность. Линейные полномочия. Скалярная цепь. Высокие и плоские организации. Принцип единоначалия. Норма управляемости. Аппаратные полномочия. Тип аппарата. «Сила» и «широта» аппаратных полномочий.

Тема 2.3. Функции контроля и регулирования

Содержание темы: Необходимость контроля. Роль организованного учета. Оценка и анализ. Виды контроля. Методы контроля. Функция регулирования. Определение функции регулирования. Основные направления регулирования: устранение отклонений; пересмотр стандартов. Реактивное и проактивное регулирование. Обратная связь как условие регулирования.

Тема 2.4. Связующие функции: функция разработки и принятия решений, функция установления коммуникаций, функция мотивирования

Содержание темы: Определение функции разработки и принятия решения. Фоновый характер функции. Управленческие решения. Требования к управленческим решениям. Классификация управленческих решений. Этапы

разработки рационального управленческого решения. Модели и методы разработки и принятия решений. Режимы принятия управленческого решения. Коллегиальное принятие решений. Коллективное принятие решений. Классическая, административная и политическая модель принятия решений.
Определение функции установления коммуникаций. Фоновый характер функции.Типология коммуникаций. Коммуникативная компетентность менеджера. Внешняя и внутренняя коммуникации. Формы коммуникаций: устная, письменная, личная, визуальная, вербальная, невербальная. Формальные коммуникации: восходящие, нисходящие, горизонтальные. Неформальные коммуникации: «прогулочное управление», «тайный телеграф». Слухи и их эффективность. Технология и результативность коммуникации. Общая схема коммуникативного процесса. Критерии выбора канала коммуникации. Цели установления коммуникаций. Результаты коммуникационного процесса.
Функция мотивирования. Теории мотивирования. Содержательные и процессуальные теории. Теория потребностей А.Маслоу. Развитие теории потребностей К.Альдерфером. Развитие теории потребностей Б.М.Генкиным. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда. Теория двух факторов Герцберга. Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамса. Теория мотивирования Портера-Лоулера. Технология мотивирования. Коллективное и индивидуальное мотивирование. Использование внешнего вознаграждения: материальные и нематериальные стимулы. Использование внутреннего вознаграждения: работа, которая нравится. Мотивация достижения и мотивация избегания по В.И.Герчикову.

РАЗДЕЛ 3. Теория организации

Тема 3.1. Концептуальные основы теории организации

Содержание темы: Элементы общей теории управления. Субъект и объект управления. Деятельность управляющего субъекта. Управляющие воздействия. Механизм обратной связи. Воздействия возмущающего характера. Элементы теории систем в менеджменте. Определение системы. Качества, характеристики и закономерности систем. Эмерджентность и аддитивность. Свойство связи, организации, избыточности, изоморфизма. Системные законы. Закон сохранения. Закон возрастающей энтропии. Закон наименьших. Закон равновесия. Закон необходимого разнообразия Эшби. Закон необходимости структурных изменений. Принцип минимума диссипации. Закономерности систем. Признаки классификации систем по Акоффу. Детерминированные, анимационные, социальные, экологические системы. Системные модели в менеджменте. Детерминированная модель. Анимационная модель. Социально-системная модель. Средовая или экологическая модель. Внесистемные элементы в организациях. Элементы институциональной теории. Определение институтов. Три источника институтов. Регулятивный источник. Нормативный источник. Когнитивный источник. Носители институтов. Культурные носители. Социально-структурные носители. Рутины. Метафоричность в теории организации. Законы организации.

Тема 3.2. Организация как объект и субъект менеджмента

Содержание темы: Организация как обобщающее понятие в менеджменте. Всеобщность и многообразие организаций. Классификация организаций. Жизненный цикл организации. Теория И.Адизеса. Корпорации. Модели корпоративного управления. Государственные корпорации. Транснациональные

корпорации. Объединения организаций. Холдинги. Концерны. Тресты. Кластеры. Государственно-частное партнерство. Социальная ответственность организаций.

Тема 3.3. Организация как элемент социальной среды

Содержание темы: Межорганизационные отношения как императив и социальная реальность. Теория ресурсной зависимости Пфеффера и Саланчика. Факторы межорганизационного влияния. Взаимозависимость. Социальный контроль. Свобода распоряжаться ресурсами. Уравновешивающая сила и асимметричная зависимость. Поглощение ограничения. Отраслевые ассоциации. Федерации агентств. Совместные предприятия. Совместные программы в социальной сфере. Переплетенные советы директоров. Отношения типа «агентство-спонсор». Критические факторы формирования межорганизационных отношений. Необходимость. Асимметрия. Взаимная выгода. Эффективность. Стабильность. Легитимность.

РАЗДЕЛ 4. Организационное поведение

Тема 4.1. Поведенческие отношения в организации

Содержание темы: Организация и личность. Поведенческие реакции или техники существования. Типы поведения личности. Организация и группа. Группа и личность. Расположение, верования, ценности, принципы. Личность и группа как внесистемные элементы в организации.

Тема 4.2. Организационная культура как инструмент выстраивания организационного поведения

Содержание темы: Понятие организационной культуры и типология организационных культур. Источники организационной культуры. Уровни организационной культуры. Типы организационной культуры по Ч.Хэнди. Типы организационной культуры по Дж.Сонненфельду. Ценности организации как инструмент формирования поведения сотрудников. Степень самостоятельности работников. Принципы и методы общения. Внешний вид работника. Организация питания. Степень пунктуальности и вежливости персонала. Ориентация на социальную ответственность. Взаимоотношения в коллективе. Процесс развития работников. Слухи и истории из жизни организации. Мотивация сотрудников. Методика исследования менталитета сотрудников организации Г.Хофстеде.

Тема 4.3. Групповое поведение в организации

Содержание темы: Типология групп и групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Командная, директивная, целевая группы. Комитет (комиссия). Большие и малые группы. Причины формирования формальных и неформальных групп. Групповая динамика. Факторы групповой динамики. Партисипативный менеджмент. Конфликты как модели группового поведения. Типология конфликтов. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Управление конфликтом. Способы предотвращения конфликтов. Методы разрешения конфликтов.

Тема 4.4. Власть и лидерство в организации

Содержание темы: Власть. Влияние. Основания для законной власти по М.Веберу. Легитимная власть. Личная власть. Харизма. Подчинение и приверженность как результат использования власти. Соотношение понятий «власть», «лидерство», «руководство». Организационная и естественная иерархия как источники власти и лидерства. Современные теории лидерства. Стили руководства. Теории руководства. Теория великих людей. Поведенческий подход к руководству. Ситуационный подход к руководству. Координатная сетка управления Блэйка-Моутон.

Ситуационная модель руководства Фидлера. Подход Митчелла-Хауса «путь-цель». Теория жизненного цикла Херси-Бланшара. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона. Субституты и нейтрализаторы.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия

№ темы	Содержание занятия	Вид занятия*/оценочное средство
1.1.	Идеи, сформировавшие современный менеджмент	СЗ:Доклад/дискуссия
1.2.	Научный менеджмент Ф.У.Тейлора и его современное звучание	СЗ:Доклад/дискуссия
	Партисипативный менеджмент: примеры практической реализации	СЗ:Доклад/дискуссия
1.3.	Основные черты российского менеджмента	СЗ:Коллоквиум/доклад/дискуссия
	Специфика работы российского менеджера	СЗ:Доклад/дискуссия
2.1.	Декомпозиция цели организации	ПЗ: Решение практической задачи
	Построение календарного плана	ПЗ: Решение практической задачи
2.2.	Идентификация различных типов структур управления	ПЗ: разбор кейса
	Департаментализация организации	ПЗ: Решение практической задачи
	Выбор наиболее рационального варианта организационной структуры	ПЗ: Решение практической задачи
2.3.	Разработка системы контроля деятельности	ПЗ: Решение практической задачи
	Формирование эталона для осуществления бенчмаркинга в менеджменте	ПЗ: Решение практических задач
2.4.	Составление коммуникационных документов	ПЗ: Решение практической задачи
	Подготовка управленческих решений по классической технологии с позиций их социальной значимости	ПЗ: Решение практической задачи
	Распределение вознаграждения в коллективе	ПЗ: Решение практической задачи
	Корректировка системы оценки деятельности	ПЗ: Решение практической задачи
3.1.	Системные законы в менеджменте	СЗ: Коллоквиум/доклад
	Построение систем управления организациями по различным системным моделям	ПЗ: Решение практической задачи
	Идентификация действия законов организации	СЗ: Коллоквиум/доклад
3.2.	Построение методики идентификации стадий жизненного цикла организации	ПЗ: Решение практической задачи
	Оценка рейдопригодности бизнеса	ПЗ: Разбор кейса
3.3.	Межорганизационные отношения как императив и социальная реальность	СЗ: Коллоквиум/дискуссия
	Идентификация элементов внешней и внутренней среды различных организаций	ПЗ: Разбор кейса
4.1.	Организация и личность	СЗ: Коллоквиум/дискуссия
	Идентификация типов поведения личности	ПЗ: Решение практической задачи
4.2.	Определение типа организационной культуры	ПЗ: Решение практической задачи
	Идентификация менталитета сотрудников по Хофстеде	ПЗ: Решение практической задачи
4.3.	Диагностика уровня конфликтности	ПЗ: Решение практической задачи
	Составление рабочих групп для выполнения различных видов деятельности	ПЗ: Решение практической задачи
4.4.	Власть для условий мягкого менеджмента	СЗ: Коллоквиум/дискуссия
	Разработка методики оценки уровня насилия в менеджменте	ПЗ: Решение практической задачи
	Идентификация стилей руководства по описанию поведения руководителей (модель Митчелла-Хауса)	ПЗ: разбор кейса

*СЗ — семинарское занятие, ПЗ — практическое занятие

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса, обучающийся должен ознакомиться с учебно- методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся;

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и в установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 – недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Методическое обеспечение самостоятельной работы, в т.ч. для обучающихся с использованием ДОТ и лиц с ограниченными возможностями

здоровья представлено:

Электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Теория менеджмента» размещен в СДО «Moodle» на сайте СПбГЭУ de.unecon.ru/

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	*2*
1.1-1.3	*Подготовка докладов и презентаций*
2.1-2.4	*Подготовка к аудиторным занятиям. Оформление отчетов о выполнении практических заданий в малых группах*
3.1	*Подготовка к аудиторным занятиям. Подготовка докладов и презентаций*
3.2	*Подготовка к аудиторным занятиям*
3.3	*Подготовка к аудиторным занятиям. Подготовка докладов и презентаций*
4.1	*Подготовка к аудиторным занятиям*
4.2	*Оформление отчетов выполнении практических заданий в малых группах*
4.3	*Оформление отчетов выполнении практических заданий в малых группах*
4.4	*Подготовка к аудиторным занятиям*
1.1-2.4	*Выполнение курсовой работы*

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «*наименование дисциплины*» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

Активные и интерактивные методы обучения:

- лекция-дискуссия (тема № 1.3, 2,4);
- проблемная лекция (тема № 1.2,3.1);
- групповой тренинг на практических занятиях:
  - Идентификация различных типов структур управления
  - Построение систем управления организациями по различным системным моделям
  - Департаментализация организации
  - Составление рабочих групп для выполнения различных видов деятельности

Лекция-дискуссия. Преподаватель при изложении лекционного материала организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами лекции, поскольку дискуссия – это свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Такой подход оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и

предлагает студентам коротко их обсудить, затем проводится краткий анализ, делаются выводы и лекция продолжается.

Проблемная лекция. Преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает слушателей в их анализ. На проблемной лекции студент находится в социально активной позиции, особенно когда она идет в форме живого диалога. Он высказывает свою позицию, задает вопросы, находит ответы и представляет их на суд всей аудитории. Когда аудитория привыкает работать в режиме диалога, начинается совместное творчество. Если традиционная лекция не позволяет установить сразу наличие обратной связи между аудиторией и педагогом, то диалогические формы взаимодействия со слушателями позволяют контролировать такую связь.

При проведении лекций проблемного характера процесс познания обучаемых приближается к поисковой, исследовательской деятельности. Основная задача лектора состоит не столько в передаче информации, сколько в приобщении обучаемых к объективным противоречиям развития научного знания и способам их преодоления. Это формирует мыслительную активность обучаемых, порождает их познавательную активность.

Групповой тренинг. Это метод активного обучения в интерактивной форме, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок. Тренинг развивает компетенции межличностного и профессионального ролевого поведения при работе в малых группах (командах). Тренинг может использоваться для формирования модели поведения в конкретной ситуации, как вид активного обучения, как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения поставленных задач или проблем.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Цветков А.Н.Теория менеджмента : учебник / А.Н.Цветков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра менеджмента организации .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2016 .— 343 с. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .	Основная	5	ЭБ OPAC.UNECON.RU.
Грибов,В.Д. Теория менеджмента: Учебное пособие / Грибов В.Д., Веснин В.Р. - Москва:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 357 с.	Дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
Кузнецов Ю.В. Теория организации : учебник и практикум / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 351 с.	Дополнительная	-	ЭБС Юрайт

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента,

оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).