

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт геологии и нефтегазовых технологий



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Татарский Да



20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины
Менеджмент Б1.В.ДВ.1

Направление подготовки: 05.04.01 - Геология

Профиль подготовки: Комплексный анализ данных в нефтегазовой геологии

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Палей Т.Ф.

Рецензент(ы):

Павлова А.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Палей Т. Ф.

Протокол заседания кафедры № ____ от "____" ____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института геологии и нефтегазовых технологий:

Протокол заседания УМК № ____ от "____" ____ 201__ г

Регистрационный № 39516

Казань

2016

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) заведующий кафедрой, к.н. (доцент) Палей Т.Ф.
кафедра общего менеджмента Отделение менеджмента , TFPalej@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

The purpose is to study the system of scientific knowledge, which is the theoretical and practical foundations of modern management, provides practice of management science recommendations, forms of managerial skills. The study of methods of planning and organizing research and scientific-production field, laboratory and interpretive works.

Цель - изучение системы научных знаний, которая составляет теоретические и практические основы современного менеджмента, обеспечивает практику менеджмента научными рекомендациями, формирует менеджерские навыки. Изучение методов планирования и организации научно-исследовательских и научно-производственных полевых, лабораторных и интерпретационных работ.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ДВ.1 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 05.04.01 Геология и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 1 курсе, 1 семестр.

This course unit is included in the section "B1.V.DV.1 Humanitarian, social and economic" of the main educational program 05.04.01 Geology also belongs to disciplines for choice. 1 semester accustoms on 1 course.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК - 1 (общекультурные компетенции)	ability to abstract thinking, analysis, synthesis// способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОПК-5 (профессиональные компетенции)	ability to analyze, represent, protect, discuss and to extend results of the professional activity critically // способность критически анализировать, представлять, защищать, обсуждать и распространять результаты своей профессиональной деятельности
ОПК-7 (профессиональные компетенции)	readiness to manage a collective in the sphere of the professional activity, tolerantly perceiving social, ethnic, confessional and cultural distinctions // готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК - 9 (профессиональные компетенции)	readiness for use of practical skills of the organization and management of research and production works when solving professional problems // готовность к использованию практических навыков организации и управления научно-исследовательскими и научно-производственными работами при решении профессиональных задач

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-5 (профессиональные компетенции)	ability to professional operation of modern field and laboratory equipment and devices in the sphere of the mastered program of a magistracy // способность к профессиональной эксплуатации современного полевого и лабораторного оборудования и приборов в области освоенной программы магистратуры
ПК-8 (профессиональные компетенции)	readiness for design of complex research and production works when solving professional problems // готовность к проектированию комплексных научно-исследовательских и научно-производственных работ при решении профессиональных задач
ОПК - 6 (профессиональные компетенции)	possession of skills of drawing up and registration of scientific and technical documentation, scientific reports, reviews and articles // владение навыками составления и оформления научно-технической документации, научных отчетов, обзоров, докладов и статей
ПК - 12 (профессиональные компетенции)	ability to participate in the management of scientific and educational work of students in the field of geology//способность участвовать в руководстве научно-учебной работой обучающихся в области геологии
ПК-4 (профессиональные компетенции)	ability to conduct production and research field, laboratory and interpretative works independently when solving the practical problems// способность самостоятельно проводить производственные и научно-производственные полевые, лабораторные и интерпретационные работы при решении практических задач
ПК-7 (профессиональные компетенции)	ability to make and submit projects of research and production works independently // способность самостоятельно составлять и представлять проекты научно-исследовательских и научно-производственных работ

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

The cornerstones of the Adizes Methodology, such as Organizational Lifecycle, Organizational Roles, Managerial Styles, Mutual Trust & Respect, CAPI and many others.

The methodology's fundamental principle is that every organization, like any living organism, has a natural lifecycle which demonstrates predictable and repetitive patterns of behaviour as it grows and ages. At each new stage of its development, an organization is presented with a distinct set of challenges. How well or poorly these issues are addressed and changes made determine the ultimate success or failure.

Краеугольные камни Методологии Adizes, такие понятия как Жизненный цикл организации, Организационные Роли, Организаторские Стили, Взаимное доверие & Уважение, CAPI и многие другие.

Основной принцип методологии заключается в том, что у каждой организации, как у любого живого организма, есть естественный жизненный цикл, который демонстрирует предсказуемые и повторные образцы поведения в процессе роста и развития. На каждой новой стадии развития в организации возникает определенный набор проблем. То, насколько хорошо или плохо эти проблемы решаются, и изменения внедряются, определяет окончательный успех или провал.

2. должен уметь:

1. To diagnose any organization: identify and prioritize its problems and opportunities.
2. To create a highly effective decision making structure that deals with the prioritized problems and development issues.
3. To optimize implementation of the decisions while minimizing resistance and destructive conflict.

1. Диагностировать любую организацию: определить и расположить по приоритетам ее проблемы и возможности.

2. Создать очень эффективную структуру принятия решений, сопряженную с расположеннымми по приоритетам проблемами и вопросами развития.

3. Оптимизировать внедрение решений, минимизируя сопротивление и разрушительные конфликты.

3. должен владеть:

1. To predict future challenges and opportunities;
2. Make change initiatives understood and supported by everyone in the organization who will carry them out;
3. Implement critical changes with great speed and accuracy;
4. Promote an atmosphere of mutual trust and respect where honest, open naturally surfaces;
5. Avoid destructive conflict, actually turning it into a constructive force for positive

1. Предсказать будущие проблемы и возможности;

2. Сделать инициативы изменений понятными и поддерживаемыми всеми в организации, кого они коснутся;

3. Осуществить критические изменения с большой скоростью и точностью;

4. Создать атмосферу взаимного доверия и уважения;

5. Избегать разрушительного конфликта, фактически превратив его в конструктивную силу

1. To predict future challenges and opportunities;

2. Make change initiatives understood and supported by everyone in the organization who will carry them out;

3. Implement critical changes with great speed and accuracy;

4. Promote an atmosphere of mutual trust and respect where honest, open naturally surfaces;

5. Avoid destructive conflict, actually turning it into a constructive force for positive

1. Предсказать будущие проблемы и возможности;

2. Сделать инициативы изменений понятными и поддерживаемыми всеми в организации, кого они коснутся;

3. Осуществить критические изменения с большой скоростью и точностью;

4. Создать атмосферу взаимного доверия и уважения;

5. Избегать разрушительного конфликта, фактически превратив его в конструктивную силу

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных(ые) единиц(ы) 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 1 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Introduction to the course. What is management. Functional approach to management.// Введение в курс. Что является управлением. Функциональный подход к управлению.	1	2	2	2	0	дискуссия
2.	Тема 2. Managerial styles. // Стили менеджмента	1	3	0	2	0	презентация
3.	Тема 3. How companies grow, age and die. Organisational lifecycles. // Как компания растет, стареет и умирает. Жизненные циклы организаций	1	4	2	2	0	домашнее задание
4.	Тема 4. The power of MutualTrust & Respect. // Сила взаимного уважения и доверия	1	5	0	2	0	эссе
5.	Тема 5. How to manage organizational Lifecycle transitions // Как управлять жизненным циклом организации	1	6	0	2	0	контрольная работа
.	Тема . Итоговая форма контроля	1		0	0	0	зачет
	Итого			4	10	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Introduction to the course. What is management. Functional approach to management.// Введение в курс. Что является управлением. Функциональный подход к управлению.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Welcome to the Training, getting acquainted, expectations. The change cycle and how to thrive in a turbulent environment? How to manage change successfully? Making decisions and implementing decisions - Democrazhip. PAEI roles of management and conflict between them. Management and mismanagement styles.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Decision making. Management roles. Management styles. Decision implementation. Capi.

Тема 2. Managerial styles. // Стили менеджмента

практическое занятие (2 часа(ов)):

Practising defining various Managerial styles. Practical implications for teaching Managerial styles. Questions and discussions. What do you need to implement decisions well? Sources of managerial energy and CAPI. How to make decisions as a team.

Тема 3. How companies grow, age and die. Organisational lifecycles. // Как компания растет, стареет и умирает. Жизненные циклы организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Lifecycle and the nature of the problems. The signs of organizational aging. Problems of aging companies: Aristocracy, Salem City, Bureaucracy and Death.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Practising defining stages in Lifecycle. Practical implications for teaching Lifecycles. PAEI shift over the Lifecycle. Goals over the Lifecycle.

Тема 4. The power of MutualTriust 8 Respect. // Сила взаимного уважения и доверия

практическое занятие (2 часа(ов)):

How to manage the conflict. Success formula of any organization. How to recreate Mutual Trust & Respect. Adizes program for managing Accelerated Change. Organizational Therapy - Treating problems of organizations in different lifecycle stages.

Тема 5. How to manage organizational Lifecycle transitions // Как управлять жизненным циклом организации

практическое занятие (2 часа(ов)):

Perception of Reality. Normal and abnormal problems of different stages: Courtship, Infancy. Normal and abnormal problems of different stages: Go-Go, Adolescence and Founder's Trap. Normal and abnormal problems of different stages: Prime, Stability. How to manage organizational Lifecycle transitions? ? What's in Organizational Structure? Responsibility, authority, and awards.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Introduction to the course. What is management. Functional approach to management.// Введение в курс. Что является управлением. Функциональный подход к управлению.	1	2	подготовка к дискуссии	4	дискуссия

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. Managerial styles. // Стили менеджмента	1	3	подготовка к презентации	4	презентация
3.	Тема 3. How companies grow, age and die. Organisational lifecycles. // Как компания растет, стареет и умирает. Жизненные циклы организации	1	4	подготовка домашнего задания	4	домашнее задание
4.	Тема 4. The power of MutualTrust & Respect. // Сила взаимного уважения и доверия	1	5	подготовка к эссе	4	эссе
5.	Тема 5. How to manage organizational Lifecycle transitions // Как управлять жизненным циклом организации	1	6	подготовка к контрольной работе	6	контрольная работа
Итого					22	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

In educational process the analysis of concrete business situations, analysis of business cases, modeling of administrative decisions is used. // В учебном процессе используется анализ конкретных деловых ситуаций, разбор бизнес-кейсов, моделирование управленческих решений.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Introduction to the course. What is management. Functional approach to management.// Введение в курс. Что является управлением. Функциональный подход к управлению.

дискуссия , примерные вопросы:

What is necessary at decision-making - dictatorship or democracy? And at their implementation in life? Why? How to put it into practice? What is democratization?

Тема 2. Managerial styles. // Стили менеджмента

презентация , примерные вопросы:

Describe the following styles of management: Lone Ranger Producer Paei The Guide Pael Bureaucrat OA00 Administrator pAei The Smooth Administrator pAel Arsonist 00E0 Contributor paEi The Teacher paEl Super Follower 000I Integrator pael Good Right hand or Shepherd PAel Deadwood 0000 Perfect Manager PAEI Change Leader or Statesman PaEl

Тема 3. How companies grow, age and die. Organisational lifecycles. // Как компания растет, стареет и умирает. Жизненные циклы организации

домашнее задание , примерные вопросы:

Describe the following stages of lifecycle and normal/ abnormal problems on them: Courtship. Infancy. Go-Go. Adolescence. Prime. Stability. Aristocracy. Recrimination. Bureaucracy. Death.

Тема 4. The power of MutualTriist 8 Respect. // Сила взаимного уважения и доверия

эссе , примерные темы:

An environment of mutual trust and respect is necessary to promote integrity. Mutual trust and respect are prerequisites for open communication and honest dialogue about values, goals and expectations. Being in a diverse community is an advantage to encouraging discovery and creativity.

Тема 5. How to manage organizational Lifecycle transitions // Как управлять жизненным циклом организации

контрольная работа , примерные вопросы:

- What are the major forces driving change in organizations today? - How and why do organizations tend to resist change? - How can an individual contributor affect change within an organization? - What competencies do leaders need to effectively lead change in contemporary organizations and how do these competencies differ from earlier times? - How have network technologies affected organizational structure and function? ✓ How to appropriately structure an organization ✓ How to appropriately staff an organization ✓ How to appropriately delegate authority ✓ How to appropriately decentralize an organization

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

Mastering Change Review Questions

- 1) What are the different phases in the Adizes Methodology for organizational change?
- 2) Explain the following: "The Adizes Methodology is a holistic approach to organizational change."
- 3) How does Adizes change a company?
- 4) What is Capi?
- 5) What is Authorance?
- 6) Define Authority, Power and Influence as used in the Adizes Methodology?
- 7) How can you predict the implementation of decisions?
- 8) What skills/roles can you develop to increase your influence?
- 9) Why should your capi almost equal your task?
- 10) Describe the relationship between capi and PAEI.
- 11) Why is it desirable that responsibility is not and should not be equal to authority?
- 12) What is "authorance"? How is it different from "capi"? How is it different from control? Can you have authorance without capi? Can you have capi without authorance?
- 13) What are the difficulties of finding capi in a democratic organization?
- 14) How are capi and mutual trust related?
- 15) "Speak softly and carry a big stick." What is this in authorance?
- 16) If someone speaks nicely, and persuasively, does he have influence?
- 17) Is capi for individuals growing or declining in modern society?
- 18) What are the differences in interest in coalescing capi?
- 19) Power corrupts, absolute power corrupts absolutely. Discuss in Adizes terms.
- 20) What factors determine how much power an individual has? Give examples.
- 21) Does an increase in authorized power increase influence?
- 22) Where would you find more decentralized capi-navy or air force?
- 23) What are the causes of conflict?
- 24) Discuss the dimensions of the different causes of conflict.
- 25) When there is conflict, how do you dissect it? In what sequence should you try to clear it up?
- 26) What is necessary in order for conflict to be constructive? Why?
- 27) Define mutual respect. How would you know if there is or is not mutual respect?

- 28) Is lack of MT & R the cause or manifestation of conflict?
 - 29) What is the difference between mutual trust and mutual respect?
 - 30) Are mutual trust and mutual respect inputs or outputs in Adizes? Why?
 - 31) What are the inputs that create mutual respect and mutual trust? And how do those inputs create mutual trust and mutual respect?
 - 32) Good people are the ones that command and grant mutual trust and respect. Discuss.
 - 33) Can I respect someone I don't trust? Can I trust someone I don't respect?
 - 34) What does "love," mean in an organization whether in business or a non for -profit?
 - 35) What should the sequence of perceptions in planning be?
 - 36) What should the sequence of perceptions in control be?
 - 37) Where do perceptions (is, want, should) fit in the Adizes conceptual map?
 - 38) If P= is, and E = want, and A= should, then what is I?
 - 39) What is an example of an "is want should" confusion?
 - 40) How would you account for phenomena that is not either "is", "want" or "should", i.e. totally outside of these circles of perception? Review Questions Page # 3 Copyright Adizes Institute 2011
 - 41) Is there a relationship between authorance and perceptions? In other words, how do the is, want & should perceptions relate to authority, power and influence?
 - 42) Team Capi provides for efficiency. But the process of coalescing is inefficient. Comment.
 - 43) What are the four imperatives of decision-making? Why are they important to have? Are they sequential?
 - 44) What is a problem?
 - 45) What is a pre problem?
 - 46) What is the technology for solving a pre problem?
 - 47) A union representative goes to unionize a nonunion factory. What type of problem does she have? How should she go about solving that problem?
 - 48) What are the 8 steps in decision-making?
 - 49) At which step of the 8 steps are you at the lowest in behavioral response and why?
 - 50) Why do we need the 8 step decision-making process?
 - 51) Describe the behavior of each mismanagement style over the 8 step decision-making process.
 - 52) In a complementary team, once a decision is made who is really responsible for the decision and who for the implementation ?
 - 53) In the eight steps, at which step do we make, take and accept a decision?
 - 54) What is the driving force in creating a complementary team? Capi or PAEI?
 - 55) Although it makes sense that we need a complementary team, nevertheless, doesn't someone need to be the "boss"?
 - 56) How does training to handle more pain increase mutual respect?
 - 57) What is meant in Adizes by a learning environment?
 - 58) How can you predict organizational success?
 - 59) Explain the Adizes conceptual map.
 - 60) What are the 9 characteristics of a good manager?
 - 61) What are the four goals that the Adizes methodology tries to accomplish simultaneously?
 - 62) What are the four imperatives of decision making? And in what order should they be addressed?
 - 63) How does Adizes create a learning environment?
 - 64) What are the nine characteristics of a good manager? Does this type of a manager ever exist?
- The Roles and Styles of Management Review Questions
- 1) Describe the different roles of management.
 - 2) Describe the different styles of management.
 - 3) Describe the conflict created between the different roles of management.

- 4) Describe the conflict created between the different styles of management.
- 5) Is anyone ever a PAEI? (Performs all four rolls at the same time)
- 6) How can you predict the quality of decisions before they are implemented?
- 7) What are the differences and similarities between (A) and (I)?
- 8) Describe back up behavior of each P,A,E,I style.
- 9) Is it necessary for members of a team to have the same values? Same culture? Same style?
- 10) What is the P function of a hospital?
- 11) An organization is losing money: What is a typical (P) solution? (A) solution? (E) solution? and (I) solution?
- 12) Does one's (PAEI) style stay the same forever? Can one change? How? 13) As a coach , how would you help someone develop more (P), (A), (E) or (I)?
- 14) Which role is the easiest to develop?
- 15) In the PAEI, are some roles/styles more attracted to each other than others (complementary), are some more re active to each other?
- 16) What is the difference between a mechanistic conscious organization and an organic conscious organization?
- 17) If an organization does not have enough (A), which role can make up for that lack of (A)?
- 18) Describe the five mismanagement styles.
- 19) Describe the miscommunication that can happen between the different mismanagement styles?
- 20) What are the personality needs for a (P000), an (0A00), an (00E0), (000I) and an (0000)?
- 21) Is a (oooi) an Integrator?
- 22) To what style of management does the following expression apply: "he can't see the forest from the trees"?
- 23) Describe the different approaches you would use when you communicate with a (P000), an (0A00), an (00E0), (000I) and an (0000)?
- 24) Describe the weaknesses of each mismanagement style.
- 25) What are the causes of deadwood?
- 26) What are the characteristics of deadwood?
- 27) How does a (Paei) become (Pooo)?
- 28) What is the difference between the textbook PAEI manager and the Adizes manager as a team member?

Structures and Lifecycle of Organizations - Review Questions

- 1) Describe the growing phases in the lifecycle.
- 2) What is the difference in "E" before and after Adolescence? Why is it unstable during Adolescence?
- 3) How do you institutionalize E in adolescence? In prime?
- 4) Describe the characteristics of an Adolescent company. How does it behave? Typical problems?
- 5) Compare and contrast Go Go and Prime in the lifecycle?
- 6) How do you know that a company is in Prime?
- 7) In which stage of the lifecycle of an organization is there a need for a change in leadership from Entrepreneur to professional management and why?
- 8) Describe "E" behavior in the life cycle of an organization?
- 9) What are the markers that determine the passage from one lifecycle stage to the next?
- 10) Describe the nature of Capi at each stage of the life cycle.
- 11) What is the difference in organizational climate between the growing and aging stages in the life cycle?
- 12) Are artistic organizations in continuous Go Go? Why yes or why no?What are their difficulties in reaching Prime?
- 13) What are the normal and abnormal problems of each stage of the organizational lifecycle?

- 14) Is there a full balance of form vs. functionality at any stage? Why?
- 15) How do you place an organization on the lifecycle if different parts of the organization are on different parts of the lifecycle?
- 16) Do all companies really have to hit each stage of the lifecycle? Specifically do all companies pass through the GoGo stage with crises? Cannot companies move from infancy to adolescence and develop A at the same time?
- 17) What are the similarities and differences between the human lifecycle and the corporate lifecycle?
- 18) Describe and explain the required leadership style along the different lifecycle stages.
- 19) If we "should" have more (I) earlier in the lifecycle, how can you foster it when a) you have both limited time and resources and b) you do not want I to divert the importance of the P and E?
- 20) Describe the aging phases in the lifecycle.
- 21) What is the difference between Aristocracy in premature aging and Aristocracy after Prime?
- 22) What causes aging?
- 23) Where does (E) become negative (disappear) in the life cycle?
- 24) Are all the problems in aging pathological?
- 25) Can the public sector give birth to aristocratic or bureaucratic organizations from the start?
- 26) What is the sequence of therapy for Adolescence? Describe the sequence & why.
- 27) Which departments do you need to build when getting out of the Founders Trap, and in what sequence?
- 28) Describe the therapy used for an organization in Prime.
- 29) What is the therapy for premature aging?
- 30) What is the correct therapy in transition from Go Go to Adolescence?
- 31) When should you decentralize an organization?
- 32) What does decentralization do to the ratio of A, E, and P in an organization?
- 33) What do the Sales, Production, and Personnel departments have in common and how?
- 34) How should the Sales, Production, and Personnel departments be organized in regard to other departments?
- 35) Which departments should not be together, (under one hat) in an organization?
- 36) What is the difference between delegation and decentralization in terms of capi and PAEI?
- 37) What are the PAEI codes for Personnel, Human Resource Development, Sales, Marketing, Production, R+D, Finance, Accounting and Legal Departments of an organization and how should they be structured?
- 38) How does the perceived relative market share affect the Entrepreneurial spirit of an organization?
- 39) The phrase, "form follows function" is often used in the design of furniture or buildings. How does this relate to "structure and strategy" in the business setting?
- 40) Describe the transition from Courtship into Infancy. What are the most significant differences in interests between those 2 phases on the organizational life-cycle?
- 41) Do all organizations follow the lifecycle? 42) What is the main difference between the normal path and the optimal path?

7.1. Основная литература:

Ситдикова, Роза Иосифовна. Право интеллектуальной собственности: учебное пособие / Р. И. Ситдикова. Казань: Казанский университет, 2011. 126 с.; 21. Библиог.: с. 120-126 (53 назв.) и в подстроч. примеч.. ISBN 978-5-98180-888-3((в обл.)), 300. (225 экз.)

Менеджмент. В 3-х кн. Кн. 3. Управление семьей, домашним хозяйством, персональный менеджмент: Избранные статьи / С.Д. Резник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 263 с. URL: <http://znamium.com/bookread.php?book=368416>

7.2. Дополнительная литература:

Близнец И.А., Гаврилов Э.П., Добринин О.В. и др.; Право интеллектуальной собственности: учеб. /под ред. И.А. Близнеца. - М.: Проспект, 2010. - 960 с

Дойль, Питер. Маркетинг - менеджмент и стратегии / Питер Дойль; Пер. с англ. С. Жильцова.3-е междунар. изд.СПб. и др.: Питер, 2002.538с.: ил.(Маркетинг для профессионалов).Пер. изд.: Marketing management and strategy/ P. Doyle (Harlow etc.: Pearson Education Limited, 2002).

Маркетинг ориентированный на стоимость: маркетинговые стратегии для обеспечения роста компании и увеличения ее акционерной стоимости / Питер Дойль ; Пер. с англ. С.Жильцов .? Санкт- Петербург и др. : Питер, 2001 .? 479 с.

Kibanov, A. IA. Conflict management in an organisation [Электронный ресурс] / A. IA. Kibanov // Science and Education [Text] : materials of the V international research and practice conference, Vol. I, Munich, February 21- 28, 2014 / publishing office Vela Verlag Waldkraiburg - Munich - Germany, 2014. - Р. 101-106. - ISBN 978-3941352-86-5 - Режим доступа:
<http://znanium.com/bookread.php?book=478267>

7.3. Интернет-ресурсы:

Adizes Institute Worldwide - <http://www.adizes.com/>
Database SCOPUS - <http://www.scopus.com/>
Database Web of Science - <http://apps.webofknowledge.com/>
Everything about management - <http://www.12manage.com/>
McKinsey & Company - www.mckinsey.com

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Менеджмент" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен студентам. Электронная библиотечная система "Консультант студента" предоставляет полнотекстовый доступ к современной учебной литературе по основным дисциплинам, изучаемым в медицинских вузах (представлены издания как чисто медицинского профиля, так и по естественным, точным и общественным наукам). ЭБС предоставляет вузу наиболее полные комплекты необходимой литературы в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов с соблюдением авторских и смежных прав.

Interactive system Turning point

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 05.04.01 "Геология" и магистерской программе Комплексный анализ данных в нефтегазовой геологии .

Автор(ы):

Палей Т.Ф. _____
"___" 201 ___ г.

Рецензент(ы):

Павлова А.В. _____
"___" 201 ___ г.