

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт управления, экономики и финансов
Центр бакалавриата Экономика



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ
проф. Такурский Д.А.

"__" _____ 20__ г.

Программа дисциплины

Менеджмент Б1.В.ДВ.03.01

Специальность: 38.05.01 - Экономическая безопасность

Специализация: Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Квалификация выпускника: экономист

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2018

Автор(ы): Мещерякова С.А.

Рецензент(ы): Палей Т.Ф.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Палей Т. Ф.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 20__ г.

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: экономика):

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 20__ г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Мещерякова С.А. (кафедра общего менеджмента, Институт управления, экономики и финансов), SAMescheryakova@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

Студенты должны знать:

- об особенностях управленческой деятельности в современных условиях и условиях ее эффективности;
- о закономерностях общественного развития;
- методологию управления организацией;
- методологию планирования деятельности организации и средства достижения целей;
- принципы построения и развития организации;
- основные закономерности мотивации, мотивы поведения людей в организации;
- стадии организации процесса контроля;
- закономерности эффективных коммуникаций;
- способы проведения организационных изменений;
- основные подходы и стадии процесса принятия управленческих решений.

Должен уметь:

- осуществлять информационную подготовку в рамках ключевых элементов управленческой деятельности;
- адекватно ориентироваться в социальных ситуациях;
- применять процедуры, модели и методы стратегического планирования;
- пользоваться различными моделями менеджмента в практике конкретной организации;
- использовать различные методы мотивации;
- использовать традиционные подходы к принятию управленческих решений;
- управлять временем, конфликтами и стрессами;
- выделять проблемы этики в бизнесе;
- оценивать пригодность стилей руководства к конкретным ситуациям.

Должен владеть:

- знанием основных этапов эволюции управленческой мысли;
- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- готовностью к разработке процедур и методов контроля;
- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций;
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;
- готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям;
- владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
- способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций;
- знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности;
- ? способностью решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации;

Должен демонстрировать способность и готовность:

- ? Оценивать влияние элементов внешней среды на деятельность организации, различать элементы внешней среды прямого и косвенного воздействия.

- ? Определять этичность управленческих действий и принимать соответствующие решения.
- ? Планировать стратегию организации, выбирать цели и пути их достижения; оценивать выгоды формального планирования; реализовывать стратегию.
- ? Определять истинные побуждения - мотивации работы, овладеть современными моделями мотивации; использовать мотивацию для повышения эффективности деятельности организации.
- ? Разбираться в проблеме власти и влияния в организации; оценивать себя с точки зрения лидера; выявлять в окружающих руководящие наклонности и максимально эффективно их использовать, соблюдая социальную этику действий.
- ? Прогнозировать возникновение конфликтной ситуации и принимать эффективные действия по ее предотвращению; оптимально разрешать межличностные конфликты, используя различные типы решений.
- ? Использовать комплексный подход для обеспечения общего повышения эффективности деятельности предприятия (организации).

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ДВ.03.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.05.01 "Экономическая безопасность (Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности)" и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).
 Контактная работа - 54 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 30 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).
 Самостоятельная работа - 54 часа(ов).
 Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).
 Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 3 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Менеджмент ? наука об управлении	3	2	2	0	5
2.	Тема 2. Планирование как функция менеджмента	3	2	4	0	6
3.	Тема 3. Организация как функция менеджмента	3	4	4	0	8
4.	Тема 4. Мотивация как функция менеджмента	3	4	4	0	8
5.	Тема 5. Контроль как функция менеджмента	3	2	4	0	7
6.	Тема 6. Управленческие решения	3	4	4	0	7
7.	Тема 7. Коммуникационный менеджмент	3	2	4	0	7
8.	Тема 8. Руководство и лидерство	3	4	4	0	6
	Итого		24	30	0	54

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Менеджмент ? наука об управлении

Сущность менеджмента. Менеджмент и управление. Объект менеджмента. Субъект менеджмента. Виды менеджмента.

Функции менеджмента. Общие: 1) Первичные (планирование, организация, мотивация, контроль.), 2) связующие функции управления (коммуникации, принятие решений), 3) Интегрирующие функции управления (руководство, лидерство), специфические (маркетинг, бухгалтер, управление качеством и пр.)

Методология менеджмента (системный подход, процессный подход, целевой подход, ситуационный подход). Эффективность менеджмента.

Тема 2. Планирование как функция менеджмента

Сущность процесса планирования. Принципы планирования (принцип единства, принцип непрерывности, принцип гибкости, принцип точности, принцип участия).

Виды планов (оперативно - календарный, текущий, среднесрочный, стратегический (долгосрочный)). Основные показатели по видам планирования.

Этапы планирования

Тема 3. Организация как функция менеджмента

Сущность функции организации.

Организационная структура управления и ее элементы (звено управления, уровень управления, связи управления, масштаб управляемости).

Бюрократические оргструктуры управления.

Дивизиональная организационная структура управления.

Проектные (органические) структуры управления.

Тема 4. Мотивация как функция менеджмента

Сущность мотивации как функции управления

Содержательные теории мотивации (Федерика Тейлора, иерархия потребностей Абрахама Маслоу, теория приобретенных потребностей Дэвида Мак Клелланда, теория ERG Клейтона П. Альдерфера, двухфакторная модель Фредерика Герцберга).

Процессуальные теории мотивации (теория ожидания Виктора Врума, теория справедливости Джона С. Адамса, теория оперантного обусловливания Берреса Ф. Скинера).

Тема 5. Контроль как функция менеджмента

Сущность и виды контроля. Подфункции контроля (учет, оценка, анализ)

Процесс осуществления контроля (установление стандартов деятельности, установление масштабов допустимых отклонений, сбор информации о фактических результатах деятельности, оценка информации о результатах, сравнение фактических результатов с установленными нормативами, выбор дальнейших действий, корректировка, пересмотр планов).

Оценка эффективности контроля. Абсолютные и относительные показатели эффективности контроля.

Тема 6. Управленческие решения

Сущность управленческих решений. Требования к управленческим решениям (всесторонняя обоснованность, своевременность, необходимая полнота содержания, полномочность).

Классификация управленческих решений.

Механизм разработки и принятия управленческих решений (выявление проблемной ситуации и ее диагностика, сбор всесторонней информации, выявление ограничений, формулировка критериев оптимальности, определение альтернатив, оценка и отбор альтернатив, организация выполнения принятого решения, контроль выполнения решения, оценка результатов реализации управленческого решения).

Модели и методы принятия решений.

Тема 7. Коммуникационный менеджмент

Понятие и виды коммуникаций. Классификация коммуникативных каналов.

Элементы коммуникационного процесса (отправитель, сообщение, канал, получатель).

Механизм коммуникаций (сбор информации или генерация, кодирование информации и выбор канала, выбор канала и передача сообщения, передача информации, декодирование).

Коммуникационные барьеры.

Тема 8. Руководство и лидерство

Понятие и типы стилей руководства

Поведенческие теории лидерства (теория стилей руководства по К. Левину, теория стилей руководства по Д. Мак Грегору (теории X и Y), теория стилей руководства по Р. Лайкерту, управленческая решетка ? штата Огайо, теория стилей руководства по Р. Блейку и Д. Моутон, теория стилей руководства по Р. Танненбауму и У. Шмидту).

Ситуационные подходы к лидерству (модель Ф. Фидлера, модель ситуационного лидерства ? путь ? цель ? Т. Митчелла и Р. Хаусса, модель жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, модель Д. Адаира, модель принятия решения В. Врума и Ф. Йеттона).

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 3			
	Текущий контроль		
1	Контрольная работа	ОПК-2	3. Организация как функция менеджмента 4. Мотивация как функция менеджмента
2	Деловая игра	ОПК-2	1. Менеджмент ? наука об управлении
3	Кейс	ОПК-2	2. Планирование как функция менеджмента 3. Организация как функция менеджмента 6. Управленческие решения 7. Коммуникационный менеджмент 8. Руководство и лидерство
4	Ситуационная задача	ОПК-2	4. Мотивация как функция менеджмента 5. Контроль как функция менеджмента
	Зачет		

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 3					
Текущий контроль					
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продemonстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продemonстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продemonстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продemonстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	1
Деловая игра	Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Превосходное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Высокий уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Средний уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Низкий уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	Неспособность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Недостаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Недостаточный уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	2
Кейс	Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Прекрасное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Высокий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Хороший уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Низкий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Недостаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Недостаточный для решения профессиональных задач уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Ситуационная задача	Высокий уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Способность продемонстрировать результат, полностью удовлетворяющий целям профессиональной деятельности.	Хороший уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Способность продемонстрировать результат, в основном удовлетворяющий целям профессиональной деятельности.	Удовлетворительный уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Способность продемонстрировать результат, удовлетворяющий отдельным целям профессиональной деятельности.	Неудовлетворительный уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Отсутствие способности продемонстрировать результат, удовлетворяющий целям профессиональной деятельности.	4
	Зачтено		Не зачтено		
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 3

Текущий контроль

1. Контрольная работа

Темы 3, 4

Примерные вопросы к контрольной работе: Вариант 1 1. Зарисовать схему смешанной проектной структуры 2. Какие существуют бюрократические структуры управления (перечислить) 3. Перечислите принципы построения организационной структуры управления. 4. Назовите недостатки функциональной структуры управления. 5. Что представляет собой линейное звено управления. Охарактеризовать его. Привести примеры (минимум 4 примера).

Вариант 2 1. В чем состоят отличия чистой проектной структуры от смешанной проектной структуры? 2. Перечислите основные элементы организационной структуры. 3. Зарисовать схему функциональной структуры управления. 4. В чем сущность функции организации. 5. Назовите недостатки линейной структуры управления.

Контрольная работа, примерные вопросы:

Примерные вопросы к контрольной работе: Вариант 1 1. Чем стимул отличается от вознаграждения? 2. Каким образом влияют на мотивацию мотивационные факторы в соответствии с теорией Ф. Герцберга? Привести примеры (min 3 примера). 3. Перечислите содержательные теории мотивации? (min 3 примера) 4. В чем суть теории Мак-Клелланда? 5. Чтобы избежать несправедливости, менеджеры в соответствии с теорией справедливости должны? Вариант 2 1. Кто является автором теории удовлетворенности. 2. Зарисуйте пирамиду А. Маслоу. 3. Какие существуют формы стимулов. Приведите примеры. 4. Запишите формулу степени мотивации по Вруму 5. Объяснить на примере теорию ожиданий. Кто является ее автором?

2. Деловая игра

Тема 1

Деловая игра ?Управление на необитаемом острове? Цель: закрепить теоретический материал по теме организационные структуры управления, научить эффективному взаимодействию, коллективному принятию решений, стратегии сотрудничества. Информация для участников игры: В результате кораблекрушения вы вместе

с пассажирами корабля оказались на необитаемом острове. На нем богатый животный и растительный мир, но жизнь полна опасностей: ядовитые растения и животные, ливневые дожди и короткий день, холод и визиты каннибалов с соседних островов. В ближайшие несколько лет вы не сможете вернуться в родные края к своей обычной жизни. Ваша задача: создать для себя нормальные условия, в которых вы могли бы выжить и достаточно

комфортно психологически и физически жить. Необходимо понять всю серьезность и опасность ситуации.

Известно, что в таких обстоятельствах люди иногда теряют человеческий облик, между ними вспыхивают ссоры и драки, порой даже со смертельным исходом. Тут не место для развлечений и болтовни? Вам надо есть и пить, обустроить себе жилье. Вам надо обустроить остров, организовать на нем хозяйство. Необходимо наладить и социальную жизнь: распределить основные функции и обязанности. Следует продумать и то, каким образом эти функции и обязанности будут регламентироваться, выполняться, контролироваться. Начать целесообразно с принятия решения о государственном устройстве, структурах власти на острове. Кто будет руководить жизнью людей? Кто будет принимать окончательное решение: все жители острова единогласно, или простое большинство,

или группа самых авторитетных жителей острова, или единолично лидер (выбранный, назначенный, выдвинутый по собственной инициативе)? Каким образом будет контролироваться выполнение указов, распоряжений: под страхом наказания, смерти или как-то еще? Как и кем будет распределяться добываемая пища: поровну, по трудовому вкладу, или более сильным, чтобы лучше работали; или наоборот, слабым, чтобы выжили? Имеет ли право человек жить на вашем острове изолированно от других, никого не слушая и никому не подчиняясь? А если

такой образ жизни сделает его слабым, болезненным, а значит обузой для других, какие будут предприниматься действия? Как будут строиться отношения с аборигенами острова и каннибалами с соседних островов: в мирное время, в случае вооруженного нападения? Задачи для участников игры. □ Смоделировать проект жизни на острове на ближайшую, среднюю и дальнюю перспективы: правовые, политические, экономические и социальные

аспекты. □ Разработать кодекс чести островитянина. □ Разработать санкции за нарушение установленных правил. □ Осуществить презентацию командных проектов.

3. Кейс

Темы 2, 3, 6, 7, 8

Кейс "Производственная компания Malard"

Компания Malard выпускает регулирующие клапаны для газовых трубопроводов. Почти 1400 работников компании производят стандартные регулирующие клапаны, успешно выдерживающие ценовую конкуренцию. Однако, как только встает вопрос о производстве нового клапана, возникают проблемы. Инновации в электронике, металлургии и теории управления рабочими потоками требуют внедрения новых продуктов каждые год-два. А новинки вызывают конфликты и разногласия между отделами компании.

Рассмотрим процесс внедрения модели клапана CV305. Как обычно, исследовательская группа разработала базовую конструкцию, на основе которой инженерный отдел изготовил образец контрольного клапана. Отдел закупок должен составить план приобретения комплектующих для начала производственного процесса. Производственный отдел отвечает за изготовление деталей и сборку клапанов, а отдел маркетинга за реализацию продукции.

По мнению руководителей отделов, работу над CV305 следует вести параллельно, а не последовательно. Специалисты по маркетингу хотели бы заранее получить опытные образцы, чтобы в ходе исследований узнать мнение заказчиков о новой конструкции. Производственники настаивают на том, чтобы новый клапан соответствовал имеющемуся оборудованию и был эффективен с точки зрения производственных расходов; они хотят ускорить разработку окончательных планов, чтобы успеть осуществить наладку оборудования.

Конструкторам, с другой стороны, требуется достаточно времени на всестороннюю спецификацию. Но в реальной действительности исследовательский и конструкторский отделы держат свои планы разработки в секрете, срывая графики работы коллег. Ряд руководителей отделов возглавили их совсем недавно и не имеют опыта внедрения новых товаров. М. Крандел, исполнительный вице-президент компании, придерживается жесткого стиля управления. Руководители отделов обязаны согласовывать с ней все важные решения, однако в случае с CV305 ей не удается удержать ситуацию под контролем. Круг ее полномочий настолько велик, что М. Крандел просто не имеет возможности контролировать все этапы разработки CV305. 1 ноября М. Крандел получила служебную записку от начальника отдела маркетинга. В ней, в частности, говорилось: CV305 должен появиться на рынке немедленно. Дело не терпит отлагательства, Новый клапан нужен на рынке сейчас, поскольку торговые агенты докладывают, что наши постоянные клиенты созрели для обращения к конкурентам. CV305 должен быть запущен в производство не более чем через 30 дней.

1. Как вы оцениваете соотношение между горизонтальной и вертикальной структурами в компании Malard? Насколько целесообразна система, когда руководители отделов по любому вопросу обращаются за помощью к исполнительному вице-президенту, а не друг к другу?
2. Будь вы на месте вице-президента Malard как бы вы разрешили эту проблему? Что следует предпринять для того, чтобы начать производство CV305 в течение 30 дней?
3. Какие структурные изменения позволят снять проблемы, связанные с внедрением инноваций? Поможет ли сокращение объема полномочий вице-президента? Целесообразно ли введение должности руководителя-проекта

для координации работы над CV305? А создание проектных групп?

4. Ситуационная задача

Темы 4, 5

Ситуационная задача. Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы к ней.

Ситуация. Руководство коммерческого банка в связи с рядом объективных и не-объективных причин (причем последние преобладали) решило изменить систему и форму оплаты труда работников фондового управления: если раньше его сотрудники получали фиксированный оклад плюс 10% от суммы комиссии за проведенную сделку, то теперь оклад ликвидировался, а ?сдельщина? увеличилась до 40% от комиссии за операцию.

В связи с этим новшеством большинство ведущих специалистов (без которых работа фондового управления будет

парализована сразу, а всего банка ? со временем, так как это управление являлось ведущим в данном банке и самым рентабельным) подали заявление об уходе.

Опрос, проведенный менеджером по управлению персоналом, выявил следующие причины такого поступка: неуверенность в получении справедливой оплаты при неблагоприятной ситуации на рынке; восприятие поступка руководства как незаслуженного наказания; отсутствие учета мнения самих работников.

По рекомендации менеджера руководство предложило сначала провести эксперимент по внедрению новой формы оплаты на заинтересованных работниках. Однако эти меры позволили вернуть лишь часть сотрудников фондового управления; остальные уволились. Вопросы для анализа:

Объясните причины провала нововведения, связанного с изменениями в заработной плате, с позиций различных

содержательных и процессуальных теорий мотивации:

Какие группы потребностей были развиты у сотрудников отдела до нововведения и какие стали актуальны после

его внедрения (по теориям Маслоу и Аль-дерфера). Как изменение структуры и приоритетов потребностей повлияло на восприятие нововведения?

Проанализируйте предлагаемую систему оплаты труда с точки зрения теории ожидания. Оцените ее потенциальную способность оказывать влияние на эффективность деятельности и при каких условиях данная эффективность может быть достигнута, учитывая сложившуюся на данный момент ситуацию в отделе?

Оцените с позиций теорий справедливости (дистрибутивной, процедурной справедливости и справедливости взаимодействия) старую и новую систему оплаты труда, процесс внедрения нововведения и продемонстрированное руководством отношение к сотрудникам отдела.

Основываясь на рекомендациях теорий мотивации, кратко опишите наиболее предпочтительный план действий руководства банка по повышению мотивации сотрудников отдела.

Зачет

Вопросы к зачету:

1. Сущность менеджмента.
2. Функции менеджмента
3. Организационная структура управления и ее элементы
4. Линейная оргструктура управления
5. Функциональная структура управления
6. Линейно-функциональная структура управления
7. Дивизиональная организационная структура управления
8. Функциональная структура управления проектами
9. Структура управления проектами по принципу независимых команд
10. Матричная оргструктура управления проектами
11. Сущность мотивации как функции управления
12. Теория удовлетворенности Фредерика Тейлора
13. Иерархия потребностей Абрахама Маслоу
14. Теория приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда
15. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
16. Теория ожидания В. Врума
17. Теория справедливости Дж. Адамса
18. Теория оперантного обуславливания Б. Скинера
19. Сущность и виды контроля
20. Процесс осуществления контроля
21. Сущность управленческих решений
22. Механизм разработки и принятия управленческих решений
23. Понятие и виды коммуникаций
24. Механизм коммуникаций
25. Коммуникационные барьеры
26. Понятие и типы стилей руководства
27. Стили руководства по Дугласу Мак - Грегору. Теории X и Y
28. Стили руководства по Рэнсису Лайкерту
29. "Управленческая решетка" штата Огайо

30. Стили руководства по Роберту Блейку и Джейн Моутон
31. Стилль руководства по Роберту Танненбауму и Уоррену Шмидту
32. Ситуационная модель Фреда Фидлера
33. Модель жизненного цикла Поля Херси и Кена Бланшара

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 3			
Текущий контроль			
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	1	20
Деловая игра	На занятии моделируется проблемная ситуация профессиональной деятельности, для которой обучающиеся должны найти решения с позиции участников ситуации. Оцениваются применение методов решения проблемных ситуаций, способность работать в группе, навыки, необходимые для профессиональной деятельности, анализировать условия и адекватно выстраивать последовательность собственных действий.	2	10
Кейс	Обучающиеся получают задание предложить решение для определённой практической ситуации, как правило, моделирующей ситуацию профессиональной деятельности. Оцениваются применение методов анализа кейса, навыки, необходимые для профессиональной деятельности, найденное решение.	3	10
Ситуационная задача	Студенты получают формулировку проблемной ситуации профессиональной деятельности, для которой нужно найти решения с позиции участников ситуации. Оцениваются применение методов решения проблемных ситуаций, способность анализировать элементы ситуации, навыки, необходимые для профессиональной деятельности.	4	10
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

Основы менеджмента: Учебное пособие / Е.А. Репина, М.А. Чернышев, Т.Ю. Анопченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М: Академцентр, 2013. - 240 с. - ISBN 978-5-16-004659-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/407685>

Исаев, Р. А. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : Учебник / Р. А. Исаев. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2013. - 264 с. - ISBN 978-5-394-01983-8. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/414940>

Менеджмент: Учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопап. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 440 с. - ISBN 978-5-16-003281-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/330278>

7.2. Дополнительная литература:

Основы менеджмента: Учебное пособие (бакалавриат) / Всероссийская академия внешней торговли; Под ред. В.И. Королева. - М.: Магистр, 2008. - 620 с. - ISBN 978-5-9776-0040-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/142204>

Основы менеджмента: Учебник/Егоршина А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - ISBN 978-5-16-010959-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/507285>

Менеджмент: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, по направлению 'Менеджмент' / Под ред. Максимцов М.М., - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 343 с. - ISBN 978-5-238-02247-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/876945>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Справочник ресурсов РГУ по менеджменту. Литература, интернет-издания - <http://www.management.aanet.ru/>
 Административно-управленческий портал. Содержит ссылки на огромное количество книг по управлению предприятием (менеджменту). Есть раздел библиотека, форум и многое другое. - <http://www.aup.ru/management/>
 Огромный каталог электронных библиотек. - <http://www.allbest.ru/libraries.htm>
 Отличная помощь для студента, который хочет стать менеджером. - <http://dlastudenta.narod.ru/management>
 Сайт - <http://www.cfin.ru>
 Федеральный портал - <http://ecsocman.edu.ru>
 Энциклопедия менеджера. Рецензии и главы из книг - <http://www.e-xecutive.ru/knowledge/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Лекционный материал и указанные литературные источники по соответствующей теме необходимо изучить до посещения соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не содержания лекционного материала. Таким образом, для понимания того, что будет сказано на лекции, необходимо получить базовые знания по теме, которые содержатся в лекционном материале.
практические занятия	Практическое занятие по дисциплине является аудиторным занятием, в процессе которого преимущественно осуществляется реализация навыков решения задач в области управления ресурсами организации, а также контроль знаний, полученных студентом самостоятельно. В связи с этим такое занятие начинается либо с выполнения практического задания, либо с контрольной работы, которая может проводиться по: лекционному материалу темы, литературным источникам, указанным по данной теме заданиям для самостоятельной работы. В связи с этим подготовка к практическому занятию заключается в том, чтобы до практического занятия : изучить лекционный материал и указанные по теме литературные источники выполнить задания для самостоятельной работы.

Вид работ	Методические рекомендации
самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа является одним из видов учебной деятельности обучающихся, способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа проводится с целью: □ систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; □ углубления и расширения теоретических знаний; □ формирования умений использовать специальную литературу; □ развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности; □ формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; □ развития исследовательских умений. Основными видами аудиторной самостоятельной работы являются: □ выполнение практических работ ; работа с литературой и другими источниками информации, в том числе электронными; □ само- и взаимопроверка выполненных заданий; □ решение проблемных и ситуационных задач. Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия: - готовность студентов к самостоятельному труду; - наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала; - консультационная помощь. Самостоятельная работа может проходить в компьютерном зале, библиотеке, дома. Самостоятельная работа тренирует волю, воспитывает работоспособность, внимание, дисциплину и т.д.</p>
контрольная работа	<p>Обучающиеся получают задание, согласно которому он за определенное отведенное в рамках семинара время должен ответить на ряд поставленных теоретических вопроса. Обучающийся отвечает на данные вопросы письменно и сдает данный вопрос на проверку преподавателю. Вопросы, которые преподаватель подготавливает заранее, должны быть сформированы по вариантам. Тематика данных вопросов должна соответствовать теме семинарского занятия и в рамках рассмотренного теоретического материала на лекционном занятии.</p>
деловая игра	<p>Деловая игра ? метод имитации принятия решений обучающихся в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости. В деловой игре процесс выработки решений происходит в условиях поэтапного, многоступенчатого уточнения необходимых факторов, анализа информации, поступающей дополнительно и вырабатываемой в ходе игры. В процессе игры участники анализируют ситуацию, принимают и обсуждают решения, а также вступают между собой в определенные отношения, которые могут носить характер соперничества, сотрудничества, формального взаимодействия и т. д.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
кейс	<p>Кейс-технология (от англ. ?case? ? случай)? интерактивная технология обучения, направленная на формирование у обучающихся знаний, умений, личностных качеств на основе анализа и решения реальной или смоделированной проблемной ситуации в контексте профессиональной деятельности, представленной в виде кейса. Технология заключается в предоставлении обучающимся описания ситуации, содержащей проблему (противоречие, вопрос), способной спровоцировать дискуссию, активное обсуждение. Обучающимся предлагается на основе имеющихся знаний и изучения дополнительных источников информации проанализировать ситуацию, разобраться в проблеме, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Считается, что оптимальное решение может быть одно, тогда как альтернативных решений ? несколько. Подпроблемной ситуацией понимается соотношение обстоятельств и условий, содержащее противоречие и не имеющее однозначного решения, в рамках которых разворачивается деятельность обучающегося или группы. В этом случае перед обучающимися возникает необходимость развивать знания, открывать новое в известном. Применение кейс-технологии в обучении позволяет преподавателю реализовать проблемное обучение, оценить сформированность компетенций (способность работать в команде, способность к самоорганизации и самообразованию, способность осуществлять поиск, хранение, обработку и анализ информации из различных источников и баз данных, представлять ее в требуемом формате с использованием информационных, компьютерных и сетевых технологий, способность учитывать современные тенденции развития техники и технологий в своей профессиональной деятельности и др.).</p> <p>Использование в процессе обучения менеджменту кейс-метода предполагает последовательную реализацию следующих шагов: 1. Перед началом занятия преподаватель определяет нужный кейс и подбирает студентам необходимую литературу для самостоятельного изучения. 2. Студенты получают задание. 3. Преподаватель готовится к обсуждению кейса. Студенты готовятся к обсуждению кейса индивидуально. 4. Преподаватель может советоваться с коллегами относительно предложенного студентам кейса. Студенты могут обсуждать кейс в небольших группах. 5. Перед началом кейс-обсуждения студенты задают преподавателю вопросы по самостоятельно изученной ими литературе, а он, в свою очередь, дает на них исчерпывающие ответы. 6. Преподаватель начинает обсуждение кейса; ведет дискуссию, помогая студентам комментировать ситуацию; в случае необходимости сообщает студентам недостающие данные и неизвестные им теоретические сведения, позволяющие активизировать работу с кейсом. Студенты активно участвуют в обсуждении и внимательно слушают всех выступающих. 7. После окончания обсуждения кейса преподаватель оценивает участие каждого студента в дискуссии и записывает свои впечатления. Студенты обобщают результаты обсуждения и выделяют основные, концептуальные подходы к решению проблемы, описанной в кейсе. 8. Преподаватель оценивает кейс и другие использованные материалы с позиции соответствия их поставленным учебным целям и на основании замечаний, сделанных в процессе дискуссии.</p>
ситуационная задача	<p>Ситуационные задачи ? это задачи, позволяющие обучающемуся осваивать теоретический и практический последовательно в процессе работы с информацией. Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер. Модель ситуационной задачи Название задания. Личностно-значимый познавательный вопрос. Информация по данному вопросу, представленная в разнообразном виде (текст, таблица, график, статистические данные и т.д.). Задания на работу с данной информацией.</p>
зачет	<p>Подготовка к зачету является заключительным этапом изучения дисциплины и является средством текущего контроля. В процессе подготовки к экзамену выявляются вопросы, по которым нет уверенности в ответе либо непонятно как выполняется практическое задание. Данные вопросы можно уточнить у преподавателя на консультации, которая проводится перед экзаменом.</p>

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Менеджмент" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Браузер Google Chrome

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. 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, учебно-методические комплексы, 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 образования (ФГОС ВО) нового поколения.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

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.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступлений с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по специальности: 38.05.01 "Экономическая безопасность" и специализации "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности".