

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г. ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

Ю.А.Дорошенко
« 25 » 05 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины (модуля)

Менеджмент

направление подготовки (специальность):

380305 – Бизнес информатика

Направленность программы (профиль, специализация):

Технологическое предпринимательство

Квалификация

бакалавр

(бакалавр, магистр, специалист)

Форма обучения

очная

(очная, заочная и др.)


Институт экономики и менеджмента

Кафедра менеджмента и внешнеэкономической деятельности

Белгород 2021


Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика (уровень бакалавриата). Утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.04.2020 № 838
- плана учебного процесса БГТУ им. В.Г. Шухова, введенного в действие в 2021 году.


Составитель: д.э.н., профессор  (С.В. Куприянов)

ст.преподаватель  (Е.В. Колпакова)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры Менеджмента и внешнеэкономической деятельности
«14» мая 2021 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, доц.  (А.С. Трошин)


Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой
экономики и организации производства

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф.  (Ю.И. Селиверстов)

«14» мая 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института ЭМ

«18» мая 2021 г., протокол № 9

Председатель канд. экон. наук, доц.  (Л.И. Журавлева)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
ОПК	ОПК-2 Способен проводить исследование и анализ рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий, выбирать рациональные решения для управления бизнесом	ОПК-2.1 Исследует, анализирует рынок информационных систем и информационно-коммуникационных технологий в рамках решения профессиональных задач рационального управления бизнесом	<p>Знать: методы оценки рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий; прикладные программы для принятия управленческих решений; основные функции информационного бизнеса; состав информации, необходимый для реализации функций управления; основные понятия и методы в области управленческой деятельности</p> <p>Уметь: проводить анализ рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий; разрабатывать алгоритмы принятия решения в управлении информационно-коммуникационными технологиями; прогнозировать основные угрозы, возникающие в процессе управленческого взаимодействия; выбирать оптимальные методы поиска и селекции информации на рынке информационных технологий в соответствии с поставленными задачами</p> <p>Владеть: методами оценки рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий; прикладными программами для принятия управленческих решений; методами оценки деятельности предприятия с точки зрения его внутренней и внешней среды; основными принципами управленческой деятельности в сфере информационных технологий</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ОПК-2.1 Исследует, анализирует рынок информационных систем и информационно-коммуникационных технологий в рамках решения профессиональных задач рационального управления бизнесом.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1.	Менеджмент
2.	Маркетинг
3.	Рынки информационно-коммуникационных технологий и организация продаж
4.	Производственная научно-исследовательская работа

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов.

Форма промежуточной аттестации дифференцированный зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	51	51
лекции	17	17
лабораторные		
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	91	91
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задания	18	18
Индивидуальное домашнее задание	-	-
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	73	73
Дифференцированный зачет	+	+

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1	2	3	4	5	6
1. Теоретические основы управления. Научные школы менеджмента					
	<p>Понятие и необходимость управления. Разделение управления труда. Особенности управления социально-экономическими системами. Ключевые понятия и основные категории управления: субъект, объект, система управления, законы, принципы, формы, методы, процесс и функции управления.</p> <p>Предпосылки формирования научного менеджмента. Управленческие революции. Научные школы менеджмент</p>	2	3		5
2. Организация как объект современного менеджмента					
	<p>Понятие и сущность организации. Законы развития организации и её жизненный цикл. Внутренняя среда организации и ее основные элементы. Внешняя среда и ее характеристики. Современные тенденции в развитии организаций. Организация как процесс установления структуры ролей и формальных взаимоотношений людей.</p>	2	3		6
3. Создание организаций					
	<p>Организационная структура управления: понятие, элементы и связи структуры управления. Принципы построения структуры управления организацией. Современные тенденции в развитии организационных структур управления.</p>	1	2		6
4. Принятие управленческих решений					
	<p>Понятие управленческих решений. Процесс принятия решений. Виды решений. Этапы и процедуры принятия решений. Основные методы и способы принятия управленческих решений. Анализ и оценка эффективности применения различных моделей принятия решений.</p>	1	3		5
5. Связующие процессы. Коммуникации в менеджменте					
	<p>Понятие коммуникаций и их значение в управлении. Виды коммуникаций. Процесс коммуникации и его основные элементы. Коммуникационные барьеры. Коммуникационные сети. Невербальные барьеры коммуникаций. Методы улучшения организационных коммуникаций.</p>	1	2		6

1	2	3	4	5	6
6. Функции управления					
	Классификация функций управления. Состав и содержание основных функций управления. Основы стратегического менеджмента. Миссия и методы. Типовые стратегии М. Портера, матрица И. Ансоффа. Планирование реализации стратегии. Контроль и координация в менеджменте.	2	3		5
7. Мотивация персонала					
	Общая характеристика мотивации, её значение в управлении трудовой деятельностью. Мотивационный процесс. Классификация теорий мотивации.	1	2		6
8. Групповая динамика					
	Общее понятие, характерные особенности группы. Природа группы в организации. Формальные и неформальные группы. Этапы развития группы.	2	3		5
9. Руководство: власть и личное влияние					
	Влияние и власть. Формы власти и влияния, их характеристики. Делегирование как средство установления отношений между уровнями управления, его принципы. Норма управляемости. Соотношение централизации и децентрализации в управлении.	1	2		6
10. Лидерство в системе менеджмента					
	Природа и определение лидерства. Лидер и менеджер. Традиционные концепции лидерства, основные теории. Понятие стиля руководства, классификация, сущность и характеристика их сильны слабые стороны. Факторы, определяющие выбор эффективного стиля руководства	1	3		6
11. Управление конфликтами и стрессами					
	Понятие и природа конфликта. Уровни конфликта в организации. Причины конфликтов в организации. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе. Стратегии разрешения конфликтов. Методы управления конфликтами.	1	3		6
12. Управление изменениями и организационное развитие					
	Природа и факторы организационных изменений: люди, технологии, цели, структура. Управление изменениями: этапы внедрения организационных перемен. Участие работников в управлении для осуществления перемен.	1	2		5
13. Эффективность и качество менеджмента					
	Подходы к анализу и эффективности управления. Основные факторы эффективности менеджмента: использование ресурсов, фактор времени, целенаправленность управления. Методы оценки эффективности менеджера. Совершенствование работы менеджера.	1	3		6
	ВСЕГО	17	34		73

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 3				
1.	Теоретические основы управления	Теоретические основы управления. Особенности управления социально-экономическими системами.	3	5
	Научные школы менеджмента	Предпосылки формирования научного менеджмента. Основные научные школы менеджмента		
2.	Организация как объект современного менеджмента	Организация как объект современного менеджмента. Законы развития организации и ее жизненный цикл.	3	6
3.	Создание организаций	Организационная структура управления: Принципы построения структуры управления организацией.	2	6
4.	Принятие управленческих решений	Принятие управленческого решения. Этапы и процедуры принятия решений	3	5
5.	Связующие процессы. Коммуникации в менеджменте	Коммуникации в менеджменте. Процесс коммуникации и его основные элементы	2	6
6.	Функции управления	Функции управления. Состав и содержание основных функций управления	3	6
7.	Мотивация персонала	Основные теории мотивации.	2	6
8.	Групповая динамика	Групповая динамика	3	6
9.	Руководство: власть и личное влияние	Влияние и власть. Формы власти и влияния, их характеристики.	2	5
10.	Лидерство в системе менеджмента	Лидерство в системе менеджмента	3	5
11.	Управление конфликтами и стрессами	Управление конфликтами	3	6
12.	Управление изменениями и организационное развитие	Природа и факторы организационных изменений. Управление изменениями: этапы внедрения организационных перемен.	2	5
13.	Эффективность и качество менеджмента	Результативность и эффективность менеджмента.	3	6
ИТОГО:			17	73

4.3. Содержание лабораторных занятий

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом

4.5. Содержание расчетно-графического задания

Требования к содержанию расчетно-графического задания

Расчетно-графическое задание способствует закреплению, углублению и систематизации знаний, полученных студентами за время обучения, и применению этих знаний в решении конкретных практических вопросов.

При подготовке расчетно-графического задания рекомендуется:

- уяснить содержание избранной темы и целевую установку, проконсультироваться у преподавателей и наметить главные вопросы, подлежащие рассмотрению;

- составить план личной работы. Он необходим для того, чтобы правильно организовать написание работы и придать ей целеустремленный характер. В плане определить: сроки написания каждого раздела темы, редактирование, изготовление схем, чертежей, графиков;

- составить список необходимой литературы по теме. В этой работе целесообразно пользоваться каталогами библиотек, библиографическими указателями, ресурсами сети Интернет;

- изучить рекомендованную литературу. Изучение литературы следует начинать с документальной базы и новейших источников, прежде всего тех которые в наибольшей степени освещают вопросы темы.

Во введении (2-3 с.) необходимо обосновать актуальность исследуемой проблемы (темы расчетно-графического задания), сформулировать цель работы, задачи для ее достижения, указать объект и предмет исследования, описать информационную базу исследования.

Обосновывая *актуальность*, автор работы показывает, насколько правильно он эту тему понимает и оценивает с точки зрения своевременности и социальной значимости. Освещение актуальности должно быть не многословным. Достаточно в пределах одной страницы показать, что рассмотрение определенной управленческой проблемы практически значимо.

От доказательства актуальности темы логично перейти к формулировке *цели* исследования, а также указать на конкретные *задачи*, которые предстоит решить в соответствии с этой целью. Цель следует формулировать по возможности кратко одним предложением. Задачи описываются в форме перечисления (изучить..., описать..., выяснить..., проанализировать и т.п.). Формулировки этих задач необходимо делать как можно более четко, поскольку описание их решения должно составлять содержание глав и параграфов курсовой работы.

Далее называются объект и предмет исследования. *Объект* – это конкретное предприятие, его подразделение или комплекс предприятий. *Предмет* – конкретная управленческая функция или проблема, исследуемая в границах объекта.

Заканчивается введение описанием информационной базы исследования, к которой относится учебная, монографическая, справочная литература, материалы периодической печати, специальные журналы, нормативно- правовые акты, данные первичного учета и отчетности предприятия, экспертные данные. Дается лишь перечисление типов источников информации.

Теоретическая часть

В первой главе работы (5-6 с.) дается описание степени теоретической разработанности вопроса, по литературным источникам – анализируются различные точки зрения на рассматриваемую проблему, т.е. теоретически рассматривается выбранная тема. Сопоставляются позиции различных научных школ, возможные подходы и методы решения проблемы. Обосновывается выбор подходов и методов для раскрытия темы. Круг рассматриваемых в работе вопросов определяется поставленной целью и характером изучаемой проблемы.

Характеристика исследуемой темы на конкретном объекте

Вторая глава посвящена характеристике исследуемого объекта. В ней дается описание организации с точки зрения факторов внутренней и внешней среды, а также сильных и слабых сторон организации (8-10 с.).

Характеристика организации (предприятия) предполагает краткое изложение следующих вопросов:

- название предприятия;
- продукта (товара, услуги) данного предприятия;
- организационно-правовая форма организации (предприятия), по которой вы рассматриваете выбранную тему, тип производства номенклатура выпускаемой продукции (предоставляемых услуг), динамика основных показателей деятельности (объем производства (продаж), прибыль, рентабельность и т.д.), общий вывод об экономическом положении организации (предприятия) в современных условиях и выявленных положительных и отрицательных тенденциях;
- миссию организации и цели (количество целей индивидуально для каждой организации);
- рассмотрение организации в виде системы как совокупности взаимосвязанных элементов;
- организационную структуру предприятия (организации), определение типа организационной структуры;
- определение задач, стоящих перед структурными составляющими или блоками отдельной подсистемы управления;
- конкретизация факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия;
- основные конкуренты и модель отраслевого рынка (поставщики, государственные институты, рынок трудовых ресурсов, научно-технический прогресс, международные и политические события, социально-экономические условия, групповые интересы) на примере рассматриваемого предприятия, характеристика внешней среды организации (сложность среды, подвижность, неопределенность внешней среды);
- персонал предприятия: общая численность, половозрастной и квалификационный состав, взаимоотношения в коллективе, групповая работа, мотивация и вознаграждение, стиль руководства;

- привести пример неформальной организации (неформального лидера), существующей на вашем предприятии, что явилось основой ее появления, оцените степень ее влияния на формальную организацию.

Заключение

Работа заканчивается заключительной частью - «Заключение». Заключение играет роль концовки, которая носит форму синтеза накопленной в основной части информации. Этот синтез – последовательное, логически стройное изложение полученных итогов и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении.

Заключение удобно начинать словами: «на основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы: ...». Результаты проведенного в работе исследования часто оформляются в виде некоторого количества абзацев. Их последовательность определяется логикой построения работы.

Тематика расчетно-графических заданий:

(тематика РГЗ может быть расширена по согласованию с ведущим преподавателем)

1. Информационные системы в менеджменте.
2. Эффективные структуры управления современным предприятием.
3. Принятие решений в менеджменте.
4. Методы стимулирования труда работников.
5. Качества, требуемые руководителям, и способы их оценки.
6. Стилль руководства и определяющие его факторы.
7. Конфликты в трудовом коллективе и способы их предупреждения.
8. Использование зарубежного опыта в области менеджмента на российских предприятиях.
9. Понятие организационной культуры, её роль в современном менеджменте.
10. Тайм-менеджмент, как инструмент повышения эффективности деятельности руководителей.
11. Методы менеджмента, применяемые в конкурентной борьбе.
12. Новые инструменты менеджмента, используемые при принятии решений.
13. Новые подходы к формированию организационных структур предприятий.
14. Способы формирования рабочих групп и команд в организации.
15. Эффективные методы построения систем оплаты труда в организациях.
16. Мотивация труда в современных условиях.
17. Методы стимулирования повышения эффективности деятельности сотрудников (подразделений).
18. Реинжиниринг, как новый инструмент совершенствования деятельности организаций.
19. Делегирование полномочий: особенности использования в современных условиях.
20. Антикризисное управление предприятием.
21. Организация эффективного управления международной деятельностью фирмы.
22. Совершенствование методов управления группами как средство повышения эффективности деятельности организации.

23. Способы координации и регулирования деятельности неформальных групп в рамках формальной организации.
24. Анализ причин возникновения неформальных групп в современных российских организациях.
25. Исследование роли руководителя в эффективном управлении неформальными группами и организациями.
26. Пути повышения производительности труда в организации за счет совершенствования мотивации работников.
27. Исследование стилей коммуникации в организациях.
28. Исследование проблемы делегирования полномочий в российских организациях.
29. Анализ эффективности применения различных методов разрешения конфликтов в организации.
30. Совершенствование системы оплаты труда и вознаграждений как фактор повышения производительности труда.
31. Совершенствование системы контроля как фактор повышения эффективности деятельности организации.
32. Исследование особенностей влияния факторов внешней среды на организацию в России.
33. Совершенствование процесса управления конфликтной ситуацией.
34. Анализ эффективности системы планирования.
35. Совершенствование систем планирования как фактор повышения эффективности деятельности организации.
36. Исследование эффективности применения базовых теорий мотивации в практике российских организаций.
37. Разработка прогноза изменения внешней среды организации.
38. Пути повышения эффективности управленческих решений.
39. Исследование влияния управленческих решений на эффективность деятельности организации.
40. Совершенствование системы информационного обеспечения менеджмента.
41. Оптимизация коммуникаций внутри организации в целях повышения эффективности управления.
42. Информационные системы и технологии в организации управленческой деятельности предприятия.
43. Технология формирования информационного обеспечения процесса принятия решения.
44. Пути и организация совершенствования систем информационного обеспечения.
45. Проблемы экономической эффективности информационной системы
46. Показатели эффективности информатизации предприятия.
47. Пути совершенствования информационного обеспечения деятельности предприятия.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция ОПК-2 Способен проводить исследование и анализ рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий, выбирать рациональные решения для управления бизнесом

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-2.1 Исследует, анализирует рынок информационных систем и информационно-коммуникационных технологий в рамках решения профессиональных задач рационального управления бизнесом	Дифференцированный зачет, защита РГЗ, тестовый контроль, устный опрос, реферат,

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для дифференцированного зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	2	3
1.	Теоретические основы управления Научные школы менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и необходимость управления. Разделение управления труда. 2. Особенности управления социально-экономическими системами. Возрастание роли управления. 3. Ключевые понятия и основные категории управления (субъект, объект, система управления, законы, принципы, формы, методы, процесс и функции управления). <hr/> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предпосылки формирования научного менеджмента. 2. Происхождение и развитие профессионального менеджмента. Понятие научной школы менеджмента. 3. Школа научного управления и основные характеристики взглядов её основоположников. 4. Школа административного управления. 5. Школа человеческих отношений. Достоинства и недостатки. 6. Школа науки управления. Количественный подход. 7. Современные школы управления. Вклад российских ученых в формирование научных школ менеджмента.
2.	Организация как объект современного менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность организации. Законы развития и жизненный цикл организации. 2. Внутренняя среда организации и ее основные элементы. 3. Внешняя среда (прямое и косвенное воздействие) и ее характеристики. 4. Организация как процесс установления структуры и формальных взаимоотношений.
3.	Создание организаций	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная структура управления: понятие, элемен-

		<p>ты и связи структуры управления.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Принципы построения структуры управления организацией. Линейная структура управления. 3. Функциональная структура управления. Линейно-функциональная структура. 4. Линейно-штабная структура, дивизионная, проектная и матричная структура управления. 5. Проектная структура управления. Централизованные и децентрализованные организации. 6. Адаптивные структуры. Интеграционная структура. 7. Современные тенденции в развитии организационных структур управления.
4.	Принятие управленческого решения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие управленческих решений. Виды решений. 2. Этапы и процедуры принятия решений. 3. Основные методы и способы принятия управленческих решений. 4. Причины «хождения по кругу» при принятии решений. 5. Анализ и оценка эффективности условий применения различных моделей принятия решений.
5.	Связующие процессы. Коммуникации в менеджменте	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие коммуникаций и их значение в управлении. Виды коммуникаций. 2. Коммуникационный процесс, элементы и этапы коммуникационного процесса. 3. Коммуникационные барьеры. Коммуникационные сети. 4. Невербальные барьеры коммуникаций. 5. Методы улучшения организационных коммуникаций.
6.	Функции управления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация функций управления. Состав и содержание основных функций управления. 2. Основы стратегического менеджмента. Миссия и методы. 3. Типовые стратегии М. Портера, матрица И. Ансоффа. 4. Планирование реализации стратегии. Контроль и координация в менеджменте.
7.	Мотивация персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика мотивации, ее значение в управлении трудовой деятельностью. 2. Понятие мотивации. Мотивационный процесс. 3. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Л. Маслоу. 4. Теория мотивации К. Альдерфера. 5. Теория высших потребностей МакКлелланда. 6. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. 7. Процессуальные теории мотивации.
8.	Групповая динамика	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общее понятие группы. Характерные особенности группы. 2. Формальные и неформальные группы. Виды формальных групп в организации. Значение неформальных групп. Характеристика неформальных групп. 3. Этапы развития групп.
9.	Руководство: власть и личное влияние	<ol style="list-style-type: none"> 1. Влияние и власть. Формы власти и влияния, их характеристики. 2. Делегирование как средство установления отношений между уровнями управления. Принципы делегирования полномочий.

		<p>3. Норма управляемости. Факторы, влияющие на норму управления.</p> <p>4. Соотношение централизации и децентрализации в управлении.</p>
10.	Лидерство в системе менеджмента	<p>1. Природа и определение понятия лидерства. Черты эффективного лидерства.</p> <p>2. Подходы к изучению лидерства. Лидер и менеджер.</p> <p>3. Теории «Х» и теория «У» Д. Мак-Грегора.</p> <p>4. Теория жизненного цикла.</p> <p>5. Понятие стиля руководства. Классификация стилей руководства.</p> <p>6. Сущность и характеристика основных стилей руководства, их сильные слабые стороны.</p> <p>7. Факторы, определяющие выбор эффективного стиля руководства</p>
11.	Управление конфликтами и стрессами	<p>1. Понятие и природа конфликта.</p> <p>2. Уровни конфликта в организации. Причины конфликтов в организации.</p> <p>3. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе. Модель Томаса-Килмена.</p> <p>4. Стратегии разрешения конфликтов.</p> <p>5. Методы управления конфликтами.</p> <p>6. Необходимость вмешательства менеджера в конфликт.</p>
12.	Управление изменениями и организационное развитие	<p>1. Природа и факторы организационных изменений: люди, технологии, цели, структура.</p> <p>2. Управление изменениями: этапы внедрения организационных перемен.</p> <p>3. Участие работников в управлении для осуществления перемен.</p>
14.	Эффективность и качество менеджмента	<p>1. Критерии успеха менеджмента. Результативность и эффективность менеджмента.</p> <p>2. Подходы к анализу и эффективности управления.</p> <p>3. Экономическая эффективность управления. Социальная эффективность.</p> <p>4. Основные факторы эффективности менеджмента: использование ресурсов, фактор времени, целенаправленность управления. Подходы к оценке качества управления.</p>

**5.2.2. Перечень контрольных материалов
для защиты курсового проекта/ курсовой работы**
Учебным планом не предусмотрено

**5.3. Типовые контрольные задания (материалы)
для текущего контроля в семестре**

Для проведения текущего контроля в 3 семестре по дисциплине «Менеджмент» используются такие средства оценивания, как: (1) тестовый контроль; (2) устный опрос; (3) подготовка реферата.

1) Тестовый контроль:

<p>1. Менеджмент – это...</p> <p>а) единый комплекс организации производства, направленный на выявление и удовлетворение потребностей потребителей для получения прибыли.</p> <p><u>б) умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации.</u></p> <p>с) совокупность элементов и их устойчивых связей, обеспечивающих целостность системы.</p>	<p>9. Семантика – это</p> <p><u>а) наука, которая изучает способ использования слов и значений, передаваемых словами;</u></p> <p>б) перевод символов отправителя в мысли получателя;</p> <p>в) канал неформальной коммуникации;</p> <p>с) помех, которые искажают смысл передаваемого сообщения в организации.</p>
<p>2. Объект управления – это</p> <p><u>а) люди, работающие в организации, которые осуществляют производственный процесс, в результате чего создается конечный продукт деятельности организации;</u></p> <p>б) управленческий орган, руководитель или менеджер, который формирует цели управления и осуществляет управленческое воздействие на объект управления для достижения целей организации;</p> <p>с) логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, в форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.</p>	<p>10. Основные факторы, влияющие на процесс принятия решения управленческих решений:</p> <p>а) система сбора предложений, информационные бюллетени;</p> <p>б) особенности директивной и кооперативной модели руководства;</p> <p><u>с) среда принятия решения, личностные оценки руководителя, информационные и поведенческие ограничения.</u></p>
<p>3. Внутренняя среда – это</p> <p>а) персонал и задачи организации, которые требуют координации;</p> <p>б) логическое взаимоотношение уровней управления и функциональных областей.</p> <p><u>с) ситуационные факторы внутри организации, которые поддаются контролю и регулированию со стороны менеджера.</u></p>	<p>11. Запрограммированные решения – это:</p> <p><u>а) результат реализации определенной последовательности шагов;</u></p> <p>б) установленные программные решения на персональном компьютере руководителя;</p> <p><u>с) определенный алгоритм решения управленческой задачи</u></p>
<p>4. В результате Хоторнского эксперимента производительность труда:</p> <p>а) понизилась;</p> <p><u>б) повысилась;</u></p> <p>с) осталась неизменной.</p>	<p>12. Какие факторы не влияют на процесс принятия управленческих решений?</p> <p>а) личностная оценка руководителя, среда принятия решения;</p> <p>б) условия определенности, риска или неопределенности;</p> <p>с) организационно-правовые формы предприятий.</p>
<p>5. К какой научной школе относятся принципы А. Файоля:</p> <p>а) школа научного управления;</p> <p><u>б) административного управления;</u></p> <p>с) школа человеческих отношений;</p> <p>д) школа науки управления.</p>	<p>13. SWOT- анализ применяется для</p> <p>а) изучения угроз внешней среды для определения направления стратегии развития;</p> <p><u>б) изучения внешней и внутренней среды и определение направлений выбора стратегических альтернатив;</u></p> <p>с) формирования целей организации на каждом этапе развития.</p>
<p>6. Хоторнский эксперимент был проведен</p> <p>а) Тейлором в 1910-1915 г.г.</p> <p><u>б) Э. Мэйо в 1927 – 1935 г.г.</u></p> <p>с) А. Файолем в 1935 – 1940 г.г.</p>	<p>14. Стратегические планы рассчитаны на срок:</p> <p><u>а) 10-15 лет;</u></p> <p>б) 5-10 лет;</p> <p>в) 1-5 лет; с) до года.</p>
<p>7. Внутренняя среда – это</p> <p>а) персонал и задачи организации, которые требуют координации;</p> <p>б) логическое взаимоотношение уровней управления и функциональных областей.</p> <p><u>с) ситуационные факторы внутри организации, которые поддаются контролю и регулированию со стороны менеджера.</u></p>	<p>15. Какая из функций менеджмента характеризует определение целей и задач для исполнения и определения перспектив развития?</p> <p>а) <u>планирование;</u></p> <p>б) регулирование;</p> <p>с) нормирование;</p> <p>д) организация.</p>
<p>8. Какие из ниже перечисленных факторов внешней среды не относятся к факторам прямого воздействия?</p> <p>а) действия конкурентов;</p> <p><u>б) изменение валютного курса.</u></p> <p>с) объем потребительского спроса</p>	<p>16. Решение, не типичное для функции организации:</p> <p>а) как следует структурировать предприятие?</p> <p>б) следует ли менять структуру предприятия из-за изменений во внешнем окружении?</p> <p>с) <u>насколько продвинулись в решении стоящих задач?</u></p> <p>д) принятие каких решений на каждом уровне предприятия следует доверять их руководителям?</p>

<p>17. Факторы внешней среды подразделяются на две группы: <u>a) прямого и косвенного воздействия;</u> b) непосредственного и обязательного воздействия; c) прямого и целенаправленного воздействия.</p>	<p>25. Основным инструментом заключительного контроля является: a) <u>обратная связь;</u> b) степень централизации; c) делегирование полномочий</p>
<p>18. Коммуникация – это a) горизонтальные указания, для координации работы персонала организации; <u>b) процесс обмена информацией между двумя и более людьми;</u> c) выбор средств сообщения для передачи информации в организации.</p>	<p>26. Каковы основные функции заключительного контроля? a) выработка стандартов, правил, процедур и линий поведения; b) определение масштаба допустимых отклонений; <u>c) сбор информации для планирования дальнейшей работы;</u> d) передача четкой информации</p>
<p>19. Основными преградами в организационных коммуникациях являются: a) искажение сообщений; b) информационные перегрузки; c) неудовлетворительная структура организации; <u>d) все вышеперечисленное.</u></p>	<p>27. Норма управляемости – это: a) объекты управления, для которых приказы, распоряжения обязательны для исполнения; <u>b) число непосредственных подчиненных, которыми может эффективно управлять один руководитель;</u> c) число нижестоящих объектов управления, для которых эффективны распоряжения.</p>
<p>20. В основе мотива лежат: a) действия; b) результат; c) <u>потребности;</u> d) домыслы.</p>	<p>28. Оптимальный размер «идеальной группы»: a) 2 человека; b) 3-4 человека; <u>c) 5-7 человек;</u> d) 8 человек.</p>
<p>21. А. Маслоу разделил потребности на: a) <u>первичные и вторичные;</u> b) удовлетворенные и неудовлетворенные; c) гигиенические и непосредственно мотивационные; d) материальные и культурные</p>	<p>29. Любая группа в своем развитии проходит ряд последовательных стадий, при этом переход к новой стадии <u>a) представляет собой качественный скачок, сопровождающийся кризисом и внутригрупповыми конфликтами;</u> b) характеризуется формированием различных каналов передачи информации необходимых для взаимодействия; c) формирует новые ценности в «ядре» группы необходимые для достижения целей организации и реализации стратегического планирования.</p>
<p>22. Что относится к вторичным потребностям по Маслоу: a) <u>уверенность в будущем;</u> b) потребность в отдыхе; c) признание; <u>потребность в безопасности.</u></p>	<p>30. Число стадий развития малой группы в модели Стенфорда и Роарка: a) пять; <u>b) семь;</u> c) девять.</p>
<p>23. Процессуальные теории мотивации рассматривают как: a) потребности мотивируют работников к выполнению поставленной работы для приближения к целям; <u>b) формируется процесс мотивации и как можно, зная это мотивировать людей для достижения целей;</u> c) группируются основные мотивационные факторы для достижения целей организации.</p>	<p>31. Неформальная группа - это: a) <u>объединение единомышленников, склонных к неординарному, неформальному выполнению работы;</u> b) группа, созданная по желанию входящих в неё участников на основе симпатий и предпочтений; c) рабочая группа менеджеров, которым поручено выполнение уникальной работы.</p>
<p>24. Современное представление конфликта – это: a) столкновение противоположных интересов, противоречие в решении проблемы, противостояние взаимоисключающих интересов; b) система отношений, процесс развития взаимодействия, заданный различиями субъектов, участвующих в нем; c) <u>вышеприведенные утверждения оба верны.</u></p>	<p>32. Что не относится к стадиям развития малой группы по Стэнфорда и Роарка: a) <u>стадия внутригрупповой активизации</u> b) процесс знакомства; c) формирование инструментальных ценностей;</p>

<p>33. Согласно модели Адизеса в процессе жизнедеятельности организации можно выделить</p> <p>a) восемь закономерных последовательных этапов; b) девять -//- -//- -//- ; c) десять -//- -//- -//-</p>	<p>37. Метод «мозгового штурма (атаки)»:</p> <p>a) включает в себя метод «Дельфи»; b) <u>входит в метод «Дельфи»;</u> c) эти два метода не имеют ничего общего.</p>
<p>34. Компания имеет четкую структуру, прописанные функции, системы поощрения и наказания на стадии:</p> <p>a) стабилизация; b) <u>расцвет;</u> c) юность;</p>	<p>38. Конфликт, который должен был бы произойти, но не произошел, так как по тем или иным причинам не осознан сторонами является:</p> <p>a) случайным; b) <u>латентным;</u> c) смещенным.</p>
<p>35. По теории Адизеса сложная система контроля над текущей деятельностью характерна для:</p> <p>a) этапа аристократизм; b) этапа ранней бюрократизации; c) <u>этапа поздней бюрократизации.</u></p>	<p>39. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации имеет место, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> • мера удовлетворенности собственных интересов - высокая; • мера удовлетворения интересов других сторон - низкая; • действия - активные и индивидуальные: <p>a) <u>конфронтация;</u> b) уклонение; c) приспособление.</p>
<p>36. С какого этапа начинается старение организации (по теории Адизеса)?</p> <p>a) аристократизм; b) <u>стабилизация;</u> c) ранняя бюрократизация.</p>	<p>40. Под интрапренерством понимается</p> <p>a) взаимодействие руководства и подчиненных для достижения целей предприятия; b) <u>развитие духа предпринимательства и его осуществление внутри существующего предприятия;</u> c) совокупность методов и средств необходимых для развития стратегического планирования.</p>
	<p>41. Роль обратной связи в управленческом цикле выполняет функция:</p> <p>a) планирование; b) организация; c) мотивация; d) <u>контроль.</u></p>

2) Устный опрос – предполагает собеседование со студентом на выбранную тему.

Цель – оценка знаний, кругозора обучающихся по соответствующим темам дисциплины, умения логически построить ответ, владение речью, коммуникативных навыков, выяснение объема знаний.

Процедура – традиционная форма текущего контроля, осуществляется на практических занятиях в соответствии с тематическим планом дисциплины и планами практических занятий преподавателем, обычно в виде фронтального опроса, по отдельным темам – индивидуального.

Содержание – соответствует планам практических занятий по темам.

Например:

Тема практического занятия: «Связующие процессы. Коммуникации в менеджменте»

Вопросы:

1. Что такое коммуникации в менеджменте? Какое значение они имеют в управлении?

2. Перечислите виды коммуникаций.
3. Что такое коммуникационный процесс? Назовите элементы и этапы коммуникационного процесса.
4. Что такое коммуникационные барьеры, почему они возникают?
5. Перечислите пути преодоления коммуникационных барьеров.
6. Невербальные барьеры коммуникаций.
7. Какие существуют методы улучшения организационных коммуникаций на предприятии?

3) Подготовка реферата.

Цель – оценка самостоятельной творческой исследовательской работы студента по изучению конкретной темы, проблемы. Позволяет оценить способность студента выдвинуть собственную гипотезу, собрать, проанализировать материал, осуществить самостоятельные наблюдения, обосновать выводы, оформить и представить работу на обсуждение.

Процедура – традиционная форма текущего контроля по отдельным темам, домашнее задание с последующим представлением на обсуждение в аудитории, которое подразумевает вопросы к докладчику, оппонирование и защиту собственного мнения студентов, принимающих участие в обсуждении. Доклад может быть подготовлен с использованием информационных технологий в форме презентаций.

Тематика рефератов по дисциплине.

1. Понятие менеджмента, его содержание, цели, задачи и роль в развитии современного производства.
2. Понятие управления, его виды, понятие каждого вида управления.
3. Особенности внешней среды современной России.
4. Кадры управления, их уровни и состав, функции менеджеров предприятия.
5. Менеджер, понятие и роль. Требования к менеджерам. Уровни менеджеров по иерархии.
6. Цикл менеджмента, его понятие и содержание.
7. Планирование и прогнозирование как функция менеджмента, его понятие. Виды и алгоритм.
8. Организация управления как функция менеджмента, её понятие, содержание.
9. Мотивация, её понятие, алгоритм мотивации и роль в менеджменте.

10. Контроль как функция менеджмента, её понятие, виды, алгоритм.
11. Стратегический менеджмент, его понятие, роль, содержание, этапы стратегического планирования.
12. Миссия организации, её понятие, содержание, значение миссии.
13. Цели и задачи стратегического планирования. Варианты стратегий.
14. Понятие и виды методов менеджмента, их использование.
15. Экономические методы менеджмента.
16. Социально-психологические методы управления.
17. Законы Мерфи, Паркинсона в управлении.
18. Стили руководства, понятие и виды. Преимущества и недостатки каждого стиля.
19. Проблемы формальных и неформальных лидеров в организации.
20. Использование принципов управления Г.Фордом в деятельности предприятия.
21. Понятие власти и влияния. Источники власти. Виды власти, их характеристика и методы влияния.
22. Понятие управленческих решений, требования к ним и место в менеджменте.
23. Методика принятия управленческих решений.
24. Потребности, их понятие, виды, роль в мотивации труда.
25. Понятие мотивации труда, её группы и система мотивации труда.
26. Понятие и виды рисков. Показатели риска.
27. Управление рисками. Методы предотвращения риска.
28. Понятие и виды конфликтов. Их роль в менеджменте.
29. Методы преодоления и преобразования конфликтов.
30. Самоменеджмент, его понятие, содержание.
31. Понятие коммуникации, её элементы, виды, организация.
32. Понятие информации, её виды, требования к ней.
33. Информационные технологии в менеджменте.
34. Эффективность коммуникаций в организации.
35. Проблемы развития менеджмента в XXI веке.
36. Виды рисков в менеджменте.
37. Национальные черты и особенности менеджмента в современных бизнес-сообществах.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

Формой промежуточной аттестации по дисциплине «Менеджмент» является *дифференцированный зачет*. Для промежуточной аттестации используется следующая шкала оценивания: 2 (неудовлетворительно); 3 (удовлетворительно); 4 (хорошо); 5 (отлично).

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Основные понятия, определения, термины в области менеджмента
	Методов оценки рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий
	Состава информации, необходимый для реализации функций управления
	Основных функций информационного бизнеса
Умения	Оценивать рынок информационных систем и информационно-коммуникационных технологий
	Прогнозировать основные угрозы, возникающие в процессе управленческого взаимодействия
	Анализировать содержание организационного процесса и организационных отношений
	Выбирать оптимальные методы поиска и селекции информации на рынке информационных технологий в соответствии с поставленными задачами
Навыки	Владеет прикладными программами для принятия управленческих решений
	Владеет методами оценки деятельности предприятия с точки зрения его внутренней и внешней среды;
	Владеет основными принципами управленческой деятельности в сфере бизнес-информатики

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю «Знания»

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знание основных понятий, определений, терминов в области менеджмента	Недостаточный уровень знаний основных понятий, определений, и методов в области менеджмента Не отвечает на дополнительные вопросы	Знает основные понятия, определения, термины в области менеджмента, но допускает неточности формулировок. Отвечает на некоторые дополнительные вопросы	Знает понятия, определения, термины в области менеджмента. Отвечает на большинство дополнительных вопросов	Знает и корректно формулирует понятия, определения, термины в области менеджмента. Аргументированно отвечает на все дополнительные вопросы
Знание основных методов оценки рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий; прикладных программ для принятия управленческих решений; основные функции информационного бизнеса; состав информации, необходимый для реализации функций управления; основные понятия и методы в области управленческой деятельности	Не знает основные методы оценки рынка информационных систем и информационно-коммуникационных технологий; прикладные программы для принятия управленческих решений; основные функции информационного бизнеса; состав информации, необходимый для реализации функций управления; основные понятия и методы в области управленческой деятельности	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера. Обучающийся допускает неточности, недостаточно правильные формулировки основных терминов курса Рассказывает об основных методах решения задач по изученным разделам	Обучающийся знает основные теоретические положения курса, основные понятия и методы в области управленческой деятельности, <i>интерпретирует их и использует</i>	Исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает основные проблемы менеджмента. <i>Знает термины и определения, может корректно сформулировать их самостоятельно</i>
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основную материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя

Оценка сформированности компетенций по показателю «Умение»

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Умение анализировать рынок информационных систем и информационно-коммуникационных технологий	Не умеет работать с информацией для изучения рынка информационных систем, выявлять основные угрозы, возникающие в процессе управленческого взаимодействия;	Испытывает затруднения в работе с информацией для изучения рынка информационных систем, а также в выявлении основных угроз, возникающих в процессе управленческого взаимодействия; в выборе оптимальных методов поиска и селекции информации на рынке информационных технологий.	Правильно работает с информацией для изучения рынка информационных систем, выявляет основные угрозы, возникающие в процессе управленческого взаимодействия; выбирает оптимальные методы поиска и селекции информации на рынке информационных технологий в соответствии с поставленными задачами, допускает мелкие неточности	Правильно работает с информацией для изучения рынка информационных систем, выявляет основные угрозы, возникающие в процессе управленческого взаимодействия; выбирает оптимальные методы поиска и селекции информации на рынке информационных технологий в соответствии с поставленными задачами,
Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов	Не может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы	Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы, но допускает ошибки	Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы	Может правильно сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и самостоятельно
Анализ полученных результатов при решении поставленных задач	Не умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач	Умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач, но допускает неточности	Умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач	Умеет правильно анализировать полученные результаты при решении поставленных задач, самостоятельно делать выводы

Оценка сформированности компетенций по показателю «Навыки»

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Владение навыками по применению прикладных программ для принятия управленческих решений; основными принципами управленческой деятельности в сфере информационных технологий	Не владеет навыками по применению прикладных программ для принятия управленческих решений; основными принципами управленческой деятельности в сфере информационных технологий	Не в полной мере владеет навыками по применению прикладных программ для принятия управленческих решений; основными принципами управленческой деятельности в сфере информационных технологий	Владеет навыками по применению прикладных программ для принятия управленческих решений; основными принципами управленческой деятельности в сфере информационных технологий	Демонстрирует свободное и уверенное владение навыками по применению прикладных программ для принятия управленческих решений; основными принципами управленческой деятельности в сфере информационных технологий
Владение методами оценки деятельности предприятия с точки зрения его внутренней и внешней среды;	Не владеет методами оценки деятельности предприятия с точки зрения его внутренней и внешней среды	Не в полной мере владеет методами оценки деятельности предприятия с точки зрения его внутренней и внешней среды	Владеет методами оценки деятельности предприятия с точки зрения его внутренней и внешней среды	Демонстрирует уверенное владение методами оценки деятельности предприятия с точки зрения его внутренней и внешней среды;
полученных результатов	Не умеет обосновывать полученные результаты	Недостаточно умеет обосновывать полученные результаты	Умеет обосновывать полученные результаты	Умеет самостоятельно детально и грамотно обосновывать полученные результаты

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор; экран; ноутбук
2	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационную образовательную среду; автоматизированный экран; доска

6.2. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

№ п/п	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2.	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3.	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4.	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5.	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Акмаева, Р. И. Менеджмент : учебник : [16+] / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова, А. П. Лунев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 441 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959> (дата обращения: 28.04.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9631-6. – DOI 10.23681/491959. – Текст : электронный.

2. Куприянов, С. В. Менеджмент: учеб. пособие для студентов, обучающихся по направлению бакалавриата 080100 - Экономика / С. В. Куприянов, А. А. Шаповалов, Ю. Н. Божков ; БГТУ им. В. Г. Шухова. - Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. - 447 с.

3. . Максимцов М.М. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / ред.: М. М. Максимцов, М. А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ, 2018. - 342 с.

4. Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392> (дата обращения: 10.04.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.

5. Мескон, М. Х. Основы менеджмента: учеб. пособие / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Федори ; пер. с англ. О. И. Медведь. - 3-е изд. - М.: ООО И.Д. Вильямс, 2012. - 672 с.

6. Тихомирова О.Г., Варламов Б.А. Менеджмент организации: история, теория, практика: Учебное пособие.- М.: ИНФРА-М, 2019.- 256 с.- (Высшее образование: Бакалавриат).

6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. eLIBRARY.RU - научная электронная библиотека [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru>
2. Интерфакс – Сервер раскрытия информации: [сайт]. – URL: <https://www.e-disclosure.ru>
3. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: [сайт]. – URL: <http://ntb.bstu.ru>
4. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru>
5. СПС КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru>
6. <http://ecsosman.hse.ru/> - Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».
7. <http://www.businesspress.ru> - Деловая пресса.
8. <http://www.aup.ru/management/> - Административно-управленческий портал.

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 20___/20___ учебный год без изменений/с изменениями, дополнениями

Протокол № _____ заседания кафедры от «___»_____ 2021 г.

Заведующий кафедрой _____ Куприянов С.В.
подпись, ФИО

Директор института _____ Дорошенко Ю.А.
подпись, ФИО