

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института  
Ю.А. Дорошенко  
« 21 » 06 2017 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**ДИСЦИПЛИНЫ**

Управление изменениями в условиях кризиса

(наименование дисциплины, модуля)

направление подготовки:

**38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**

Направленность программы (профиль, специализация):

**Управление жилищным фондом и многоквартирными домами**

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная

**Институт:** Экономики и менеджмента

**Кафедра:** Менеджмента и внешнеэкономической деятельности

Белгород – 2017

Рабочая программа составлена на основании требований:

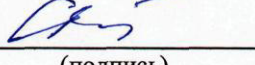
- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура (уровень бакалавриата). Утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. №1459
- плана учебного процесса БГТУ им. В.Г. Шухова, введенного в действие в 2017 году.

Составитель: к.э.н., доц.  (А.А. Шаповалов)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой

Менеджмента и внешнеэкономической деятельности

(наименование кафедры)

Заведующий кафедрой д.э.н., проф.  (С.В. Куприянов)  
(ученая степень и звание) (подпись) (инициалы, фамилия)

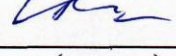
«10» мая 2017 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

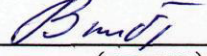
Менеджмента и внешнеэкономической деятельности

(наименование кафедры)

«10» мая 2017 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой д.э.н., проф.  (С.В. Куприянов)  
(ученая степень и звание) (подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена методической комиссией института  
«20» июня 2017 г., протокол № 10

Председатель к.э.н., доц.  (В.В. Выборнова)  
(ученая степень и звание) (подпись) (инициалы, фамилия)

# 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции			Требования к результатам обучения
№	Код компетенции	Компетенция	
<b>Профессиональные</b>			
1	ПК-1	Способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории мотивации и ее виды;</li> <li>- структуру мотивационного процесса;</li> <li>- источники, способы формирования, развития и изменения организационной культуры;</li> <li>- типы организационной культуры.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распознавать различные теории мотивации и мотивационные типы сотрудников;</li> <li>- применять практические навыки по мотивации персонала;</li> <li>- использовать систему знаний в области управления изменением поведения людей на предприятии (компании);</li> <li>- осуществлять диагностику организационной культуры.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования основных теорий мотивации;</li> <li>- способами формирования и развития организационной культуры с целью управления изменением поведения групп;</li> <li>- технологией диагностики организационной культуры.</li> </ul>
2	ПК-6	Способность к работе с жалобами и предложениями населения и владением методами достижения баланса.	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности работы с жалобами и предложениями населения;</li> <li>- определение конфликта, характеристики конфликта как социального феномена (сущность, причины, динамика конфликта), различные типы конфликта; методы диагностики и анализа конфликтов, а также поведения людей в конфликте.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и оценивать жалобы и предложения населения; использовать различные приемы при работе с жалобами и предложениями населения;</li> <li>- применять полученные знания в деловой ситуации для предотвращения конфликта, продуктивно общаться в официальной и неформальной среде, вести переговоры с предполагаемым партнером по бизнесу, реализовать функции медиатора в конфликтной ситуации.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и способностью к работе с жалобами и предложениями населения;</li> <li>- наиболее эффективными технологиями разрешения конфликтов. Особое внимание уделяется обзору наиболее эффективных технологий разрешения конфликтов и практическому обучению технологиям профилактики и разрешения конфликтов.</li> </ul>

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Содержание дисциплины основывается и является логическим продолжением следующих дисциплин:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1.	Самоменеджмент
2.	Менеджмент
3.	Методы принятия управленческих решений
4.	Сервисная деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве
5.	Этика бизнеса

Содержание дисциплины служит основой для изучения следующих дисциплин:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1.	Управление изменениями в условиях кризиса
2.	Управление человеческими ресурсами организации
3.	Правовое обеспечение системы управления жилищным фондом
4.	Управление инновациями в жилищно-коммунальном хозяйстве

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единиц, 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр №5
Общая трудоемкость дисциплины, час.	108	108
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	51	51
лекции	17	17
лабораторные		
практические	34	34
<b>Самостоятельная работа студентов, в том числе:</b>	57	57
Курсовой проект		
Курсовая работа		
Расчетно-графическое задание		
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Другие виды самостоятельной работы	48	48
Форма промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	зачет	зачет

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Наименование тем, их содержание и объем

Курс 3, 4 Семестр 8, 9

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практич. занятия	Лабор. занятия	Самостоятельная работа
<b>1. Природа организационных изменений</b>					
	Сущность понятия управление изменениями в условиях кризиса. Основное содержание управления изменениями в условиях кризиса, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов. Значение организационных изменений. Современный подход к управлению изменениями. Классификация перемен по Р. Холлу: по степени изменений; по сфере, в которой происходят; по степени запланированности. Цели преобразований: основные и соподчиненные. Основные причины, побуждающие организации к переменам. Подходы к процессу изменений. Процесс управления изменениями. Этапы процесса изменений.	1	2		3
<b>2. Методы организационных изменений</b>					
	Классификация методов организационных изменений (перемен). Общие методы организационных изменений: реинжиниринг, метод сравнения, наделения полномочиями, организационное развитие. Методы индивидуальных преобразований: беседы, индивидуальные занятия, рекомендации, программы наставничества, консультирование, тренинги. Методы групповых изменений: метод тренинга, лекционный метод, кейс-метод, дискуссионный, деловых игр и моделирования, программное обучение, ролевой метод, метод создания команд. Методы организационных изменений развития организации, основанный на концепции учающихся организаций.	1	2		4
<b>3. Изменения в организации и их источники</b>					
	Источники организационных изменений: внутренние, внешние. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Жизненный цикл и стратегии организации в условиях изменения: выживание и аккомодация. Современный подход к управлению организацией на основе изменений. Реструктуризация. Оживление. Обновление. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации. Антикризисное управление изменениями. Стратегии управления сокращением организации (по С.Дж. Фримену, К.Д. Кэмерону, А.К. Мишра): сокращения рабочей силы, репроектирования, системная. Основопологающие направления в условиях сокращения организации по С.Дж. Фримену – укрепление и реориентация. Сокращение организаций и культура качества. Практические тенденции сокращения организации. Возможные тактики управления организацией, находящейся в упадке.	2	4		5
<b>4. Способы управления сопротивлением в организации</b>					

	Сущность понятия сопротивления изменениям. Уровни сопротивления: личностный (микроуровень) и организационный (мезоуровень). Причины сопротивления переменам. Типы поведения сотрудников: функциональное, дисфункциональное. Виды сопротивлений изменениям: логическое, психологическое, социологическое. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления. Методы к управлению изменениями: принудительный, адаптивный, кризисный, управляемый. Практические приемы преодоления сопротивления в организации.	1	2		3
5. Изменения личностного поведения в организации					
	Поведенческие ресурсы управления изменениями. Восприятие человеком окружения. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Изменение личностного делового поведения: саморегуляция, инициативное деловое поведение. Управление удовлетворенностью сотрудников трудовой деятельностью: определение, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, параметры удовлетворенности трудом – основные, второстепенные. Способы проявления неудовлетворенности трудовой деятельности.	1	2		3
6. Управление изменением мотивации в организации					
	Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Теории мотивации. Многоаспектность мотивации. Управление процессом изменения мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии. Создание организаций с высокой степенью вовлеченности работников, программы изменения организационного поведения, участие в прибылях.	2	4		5
7. Персональное изменение в организации					
	Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Развитие карьеры, виды деловой карьеры. Планирование карьеры. Организационная социализация; характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на раннюю социализацию. Предварительная подготовка к работе. Процесс адаптации к жизни в организации. Профессиональная социализация. Обучение и научение. Поощрение и научение. Модель опосредованного научения. Формирование поведения. Социальное (косвенное) научение. Перенос знаний.	2	4		5
8. Управление изменением поведения группы					
	Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. Размер группы, целевое назначение, природа образования, сплоченность, статус членов группы. Факторы, влияющие на формирование группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния. Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и конкуренции. Групповая работа в организационном поведении: значение, роль, классификация методов. Понятие команды. Команда и группа. Факторы групповой сплоченности.	2	4		5
9. Управление изменением организационной культуры					
	Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Области проявления и типы организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Управление изменением организационной культуры. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Методы изменения организационной культуры.	1	2		3
10. Управление нововведениями в организации					

	Организационное развитие: черты концепции, основные положения. Виды участия в организационном развитии. Стадии изменений: «размораживание», «проведение изменения», «замораживание». Модель проведения изменений в организации. Программы изменений в условиях кризиса. Оценка программ изменений организации. Инновации в организациях: определение, виды. Процесс и принципы нововведений. Потенциальные угрозы при осуществлении нововведений. Функции руководителя-преобразователя.	2	4		6
<b>11. Искусство переговоров.</b>					
	требования к участнику переговоров, регуляция психологической атмосферы, налаживание контакта. Прием информации: понимание видения проблемы партнером, техника слушания. Передача информации: объяснение своего видения проблемы партнеру, стиль ведения беседы, трудные типы слушателей. Движение к согласию: конкретизация проблемы, обсуждение вариантов решения проблемы, манипуляции и противодействие им сопровождение. Принятие решения. Завершение переговоров. Культуральные различия в переговорах.	1	2		3
<b>12. Переговоры в конфликтных ситуациях</b>					
	переговорные стили, жесткий стиль, ультимативная тактика, тактика выжимания; мягкий стиль, торговый стиль, сотруднический стиль. Организация переговоров: инициация и управление, подготовка переговоров, управление переговорным процессом.	1	2		3
	<b>ВСЕГО</b>	<b>17</b>	<b>34</b>		<b>48</b>

*Примечание: в колонку «самостоятельная работа» входят подготовка к лекционным, практическим, лабораторным занятиям.*

#### **4.2. Содержание практических (семинарских) занятий**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
<b>семестр №5</b>				
1.	Природа организационных изменений	Природа организационных изменений	2	2
2.	Методы организационных изменений	Методы организационных изменений	4	3
3.	Изменения в организации и их источники	Изменения в организации и их источники	4	4
4.	Способы управления сопротивлением в организации	Способы управления сопротивлением в организации	4	2
5.	Изменения личностного поведения в организации	Изменения личностного поведения в организации	4	2
6.	Управление изменением мотивации в организации	Управление изменением мотивации в организации	4	4
7.	Персональное изменение в организации	Персональное изменение в организации	4	4
8.	Управление изменением поведения группы	Управление изменением поведения группы	4	4
9.	Управление изменением организационной культуры	Управление изменением организационной культуры	2	2
10.	Управление нововведениями в организации	Управление нововведениями в организации	2	5
11.	Искусство переговоров.	Искусство переговоров.	2	2
12.	Переговоры в конфликтных ситуациях	Переговоры в конфликтных ситуациях	4	2
<b>ИТОГО:</b>			<b>34</b>	<b>36</b>
<b>ВСЕГО:</b>				<b>70</b>

### 4.3. Содержание лабораторных занятий

*Не предусмотрено*

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Природа организационных изменений	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сущность понятия управление изменениями в условиях кризиса.</li><li>2. Основное содержание управления изменениями в условиях кризиса.</li><li>3. Значение организационных изменений. Современный подход к управлению изменениями. Процесс управления изменениями. Этапы процесса изменений.</li></ol>
2.	Методы организационных изменений	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Классификация методов организационных изменений.</li><li>2. Общие методы организационных изменений.</li><li>3. Методы индивидуальных преобразований.</li><li>4. Методы групповых изменений.</li></ol>
3.	Изменения в организации и их источники	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Источники организационных изменений: внутренние, внешние.</li><li>2. Жизненный цикл и стратегии организации в условиях изменения: выживание и аккомодация.</li><li>3. Антикризисное управление изменениями.</li><li>4. Стратегии управления сокращением организации (по С.Дж. Фримену, К.Д. Кэмерону, А.К. Мишра).</li><li>5. Возможные тактики управления организацией, находящейся в упадке.</li></ol>
4.	Способы управления сопротивлением в организации	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сущность понятия сопротивления изменениям. Уровни сопротивления.</li><li>2. Причины сопротивления переменам. Типы поведения сотрудников.</li><li>3. Виды и формы сопротивлений изменениям</li><li>4. Методы управления изменениями: принудительный, адаптивный, кризисный, управляемый.</li></ol>
5.	Изменения личностного поведения в организации	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Поведенческие ресурсы управления изменениями. Факторы, влияющие на восприятие. Изменение личностного делового поведения.</li><li>2. Управление удовлетворенностью сотрудников трудовой деятельностью.</li></ol>
6.	Управление изменением мотивации в организации	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса.</li><li>2. Теории мотивации. Управление процессом изменения мотивации.</li><li>3. Принципы построения системы мотивации персонала.</li><li>4. Управленческие мотивационные стратегии.</li></ol>
7.	Персональное изменение в организации	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Развитие карьеры, виды деловой карьеры. Планирование карьеры.</li><li>2. Организационная социализация; характеристика основных этапов.</li><li>3. Процесс адаптации к жизни в организации.</li></ol>



8.	Управление изменением поведения группы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура.</li> <li>2. Общая характеристика группы.</li> <li>3. Факторы, влияющие на формирование группы. Формальные и неформальные группы в организации.</li> <li>4. Групповая работа в организационном поведении: значение, роль, классификация методов.</li> <li>5. Понятие команды. Факторы групповой сплоченности.</li> </ol>
9.	Управление изменением организационной культуры	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры.</li> <li>2. Управление изменением организационной культуры.</li> <li>3. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры.</li> <li>4. Методы изменения организационной культуры.</li> </ol>
10.	Управление нововведениями в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стадии изменений: «размораживание», «проведение изменения», «замораживание».</li> <li>2. Модель проведения изменений в организации.</li> <li>3. Программы изменений в условиях кризиса.</li> <li>4. Инновации в организациях: определение, виды. Процесс и принципы нововведений. Потенциальные угрозы при осуществлении нововведений.</li> </ol>
11.	Искусство переговоров.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Требования к участнику переговоров, регуляция психологической атмосферы, налаживание контакта.</li> <li>2. Прием информации: понимание видения проблемы партнером, техника слушания. Передача информации: объяснение своего видения проблемы партнеру, стиль ведения беседы, трудные типы слушателей.</li> <li>3. Движение к согласию: конкретизация проблемы, обсуждение вариантов решения проблемы, манипуляции и противодействие им сопровождение.</li> <li>4. Принятие решения. Завершение переговоров.</li> <li>5. Культуральные различия в переговорах.</li> </ol>
12.	Переговоры в конфликтных ситуациях	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Переговорные стили, жесткий стиль, ультимативная тактика, тактика выжимания; мягкий стиль, торговый стиль, сотруднический стиль.</li> <li>2. Организация переговоров: инициация и управление, подготовка переговоров, управление переговорным процессом.</li> </ol>

## **5.2. Перечень тем курсовых проектов, курсовых работ, их краткое содержание и объем**

*Не предусмотрено*

### **5.3. Перечень индивидуальных домашних заданий, расчетно-графических заданий**

1. Понятие и предпосылки возникновения антикризисного управления.
2. Общие причины неплатежеспособности и банкротства российских предприятий.
3. Механизм государственного регулирования кризисного состояния предприятия
4. Законодательная база антикризисного управления.
5. Реорганизационные процедуры.
6. Конкурсное производство.
7. Понятие о механизме возникновения кризиса.
8. Взаимосвязь и взаимозависимость экономических явлений.
9. Анализ показателей делового и финансового состояния фирмы и обнаружение сигналов о приближении кризисного состояния.
10. Стадии банкротства предприятия и возможные меры по его оздоровлению.
11. Анализ рыночных возможностей с учетом миссии и целей предприятия.
12. Стратегии антикризисного управления.
13. Понятие о риске в антикризисном управлении.
14. Цели и основные этапы анализа риска при выработке стратегии и тактики предпринимательской деятельности.
15. Методы оценки неопределенности риска при выработке стратегии и тактики антикризисного управления.
16. Принципы снижения риска в антикризисном управлении.
17. Определение путей финансового оздоровления неплатежеспособного предприятия.
18. Стратегия управления персоналом в условиях кризиса.
19. Кадровые технологии.
20. Рациональная кадровая политика в условиях системного кризиса.
21. Критерии оценки инвестиций. Оценка привлекательности инвестиционных проектов.
22. Общая стратегия и модели переговоров.
23. Ведение переговоров. Основное содержание переговорного процесса. Прием и передача информации при ведении переговоров.
24. Технологии стратегий и тактик переговорного процесса. Переговорные стили.
25. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им.
26. Картография конфликта. Психологическая традиция при работе с конфликтами. Посредничество психолога в разрешении конфликта.
27. Технологии рационального поведения в конфликте.

### **5.4. Перечень контрольных работ**

*Не предусмотрено*

## **6. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **6.1. Перечень основной литературы**

1. Безденежных, В. М. Антикризисное управление - теория и практика применения [Электронный ресурс] : учебное пособие / Безденежных В. М. - Москва : Московская государственная академия водного транспорта, 2015. - 113 с. <http://www.iprbookshop.ru/46425.html>
2. Буреш, О. В. Стратегия и тактика финансового оздоровления и предупреждения банкротства [Электронный ресурс] : учебное пособие / Буреш О. В. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013. - 132 с. <http://www.iprbookshop.ru/30082>
3. Ларионов, И. К. Антикризисное управление [Текст] : учебник / Ларионов И. К. - Москва : Дашков и К, 2015. - 380 с. <http://www.iprbookshop.ru/24771>
4. Носова, Н. С. Краткий курс по антикризисному управлению [Электронный ресурс] : учебное пособие / Носова Н. С. - Москва : РИПОЛ классик, Окей-книга, 2013. - 160 с. <http://www.iprbookshop.ru/73364.html>

### **6.2. Перечень дополнительной литературы**

1. Гербеева, Л. Ю. Социальные аспекты антикризисного управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Гербеева Л. Ю. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013. - 129 с. <http://www.iprbookshop.ru/30129>
2. Кузнецов, С. Ю. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : курс лекций. Учебно-методическое пособие / Кузнецов С. Ю. - Москва : Финансы и статистика, 2010. - 176 с. <http://www.iprbookshop.ru/18788>
3. Пирог, Я. Ю. Риски в антикризисном управлении [Текст] / Я. Ю. Пирог. - Москва: Лаборатория книги, 2011. - 109 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142355>
4. Файншмидт, Е. А. Зарубежная практика антикризисного управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Файншмидт Е. А. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 144 с. <http://www.iprbookshop.ru/10667>
5. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006г. № 230-ФЗ: [Электронный ресурс].
6. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ [Электронный ресурс].

### **6.3. Перечень интернет ресурсов**

1. Развитие менеджмента в России <http://infomanagement.ru/referat/27/11>
2. [Управленческие идеи в России](http://www.pragmatist.ru/istoriya-menedzhmenta/upravlenneskie-idei-v-rossii.html)<http://www.pragmatist.ru/istoriya-menedzhmenta/upravlenneskie-idei-v-rossii.html>
3. Особенности развития российского менеджмента <http://psyera.ru/osobennosti-razvitiya-rossiyskogo-menedzhmenta-2185.htm>
4. Федеральные арбитражные суды РФ - <http://www.arbitr.ru>.
5. Сайт профессионалов арбитража - <http://arbitrage.ru>.

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

Лекционные и практические занятия – аудитория, оснащенная презентационной техникой, комплект электронных презентаций. Мультимедийное оборудование аудиторий.

При самостоятельной подготовке предусматривается использование научной, учебной, учебно-методической литературы, фонда периодической печати научно-технической библиотеки БГТУ им. В.Г. Шухова. Рекомендуются осуществлять подбор специальной литературы по электронному каталогу библиотеки, использовать ресурсы сети Интернет для расширения и дополнения лекционного материала, подготовки рефератов, докладов, сообщений.

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам. Информационно-образовательная среда обеспечивается электронно-библиотечной системой БГТУ им. В.Г. Шухова, доступной из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

Имеется доступ к электронно-библиотечной системе IPRbooks, электронно-библиотечной системе издательства «Лань», научно-электронной библиотеке eLIBRARY.ru, справочно-поисковой системе «Консультант Плюс».

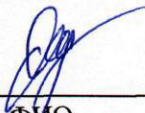
## 8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений, дополнений

Рабочая программа без изменений, дополнений утверждена на 2018/2019  
уч. год.

Протокол № 9 заседания кафедры от «10» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ С.В. Куприянов  
  
подпись, ФИО

Директор института \_\_\_\_\_ Ю.А. Дорошенко  
  
подпись, ФИО

## 8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 2019 / 2020 учебный год.

Протокол № 11 заседания кафедры от «10» июня 2019 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

  
подпись, ФИО

Трошин А.С.

/ Директор института \_\_\_\_\_

  
подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.


## 8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 2020/2021 учебный год.

Протокол № 10 заседания кафедры от «22» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

  
подпись, ФИО

Трошин А.С.

/ Директор института \_\_\_\_\_

  
подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.