

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.08 Теория менеджмента

Автор: Ицаков Е.Д., доцент кафедры менеджмента и предпринимательства, к.э.н.

Гапоненко А.Л. д.э.н. , профессор, заведующий кафедрой менеджмента ИБДА

Савельева М.В. д.э.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.02 Менеджмент
(Корпоративное управление)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенции в области теории менеджмента в контексте современного этапа экономического развития национальной и глобальной экономики, в области ведения себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе, в области нахождения организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений, в области демонстрация знаний последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов, в области анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, в области поэтапного контроля реализации бизнес-плана и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умения координирования деятельности исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ, в области координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками, в области участия в определении целей и задач деятельности корпорации, в области участия в формировании стратегии компании с учетом корпоративной структуры.

План курса:

Содержание дисциплины

Раздел 1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития

Сущность менеджмента. Междисциплинарный подход. Управление и менеджмент. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая. Рационалистическая, поведенческая и системная парадигмы в менеджменте. Нацеленность на адаптацию в меняющейся среде. Функции менеджмента: прогнозирование и планирование, организация и координация, стимулирование и мотивация, контроль, коммуникация и обучение. Основные этапы развития практики и теории менеджмента.

Тема 1. Введение. История менеджмента

Природа управления и исторические тенденции его развития; условия и факторы возникновения и развития менеджмента; этапы и школы в истории менеджмента; разнообразие моделей менеджмента: американский, японский, европейский и др.; влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента; развитие управления в России; перспективы менеджмента: возможное и вероятное.

Тема 2. Общая схема управленческой деятельности

Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Управление социально-экономическими системами (организациями). Организация как объект управления. Менеджер как организующий центр, функционирующей организации. Среда профессионального функционирования менеджера. Менеджер: форма реагирования на изменения. Что понимается под управленческим решением? Цель как управленческая категория. Задача как управленческая категория. Новый продукт как управленческая категория. Проблема как управленческая категория. Управление как ментальный процесс. Управление как содержательный процесс. Объект воздействия и инструментарий воздействия. Управление как технологический процесс. Схема управленческой деятельности в целом. Заключение: простейшая, освобожденная от множества деталей модель.

Тема 3. Становление профессионала: проблема самоменеджмента

Образовательные технологии и их содержание. Профессиональное действие как процесс реализации личностных характеристик. Менеджер как аналитик. Менеджер как мыслитель. Менеджер как организатор. Менеджер как коммуникант (участник коммуникационного процесса). Менеджер как психолог. Менеджер как экономист. Менеджер как объект самоменеджмента.

Тема 4. Основная должностная обязанность менеджера

Концепция основной должностной обязанности менеджера. Уровни формулирования должностных обязанностей. Уровень первый: обеспечение условий для выживания

организации. Уровень первый: частный случай исключения. Уровень второй: качественное и/или количественное приращение организации. Показатели приращения. Уровень третий: выведение фирмы в лидеры. Содержание управления с точки зрения основной должностной обязанности менеджера.

Раздел 2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент

Тема 5. Организация как объект управления: внутренняя среда (анализ организации с точки зрения ее системности)

Организация как открытая система. Микроэкономика как теоретическая база курса менеджмента. Организация как элемент архитектоники. Понятие организации. Типология организаций (по сложности управления). Стремление к сбалансированности всех элементов организации и адекватные управленческие решения. Фирма как сфера принятия экономических решений. Необходимость структурирования внутренней среды организации. Принципы структурирования внутренней среды организации. Цель как внутренняя переменная. Управленческая цель: необходимость двойственной формулировки. Внеорганизационная цель. Внутриорганизационная цель (цель как внутренняя переменная). Форма организации производительного процесса как основа формулирования цели. Цели истинные и цели ложные.

Тема 6. Технология как внутренняя переменная

Производительный процесс и производственный процесс. Технология производства (производственного процесса). Технология производства: общее представление и возможные типы. Технология как управленческая категория. Технология организации производительного процесса. Структура как внутренняя переменная. Задачи как внутренняя переменная. Люди (работники, исполнители) как внутренняя переменная. Наемный работник как участник управленческого процесса. Результат производства как внутренняя переменная. Рыночный сигнал как внутренняя переменная.

Тема 7. Организация: место менеджера

Менеджер в организации: понимание происходящего и контроль за ним. Подходы в управлении. Системный подход в управлении: частные случаи его применения.

Тема 8. Организация: внешняя среда (анализ организации с точки зрения ее открытости)

Внешняя среда как механизм дифференциации организации. Структурирование внешней среды. Факторы прямого воздействия. Факторы косвенного воздействия. Организация: внешняя среда и управление. Обладает ли менеджер возможностями воздействия на внешнюю среду? Менеджер: создание нового товарного рынка как конкретный способ воздействия на внешнюю среду. Основные характеристики внешней среды. Технология

анализа внешней среды. Анализ внешней среды: сфера макроокружения. Анализ внешней среды: сфера микроокружения.

Тема 9. Конкурентная среда

Разработка конкурентного листа как метод осмысления конкурентной среды. Позиционирование собственного товара во внешней среде (на рынке). Разработка конкурентного листа (конкретный пример). Определение менеджером своей организации в конкурентной среде и формулирование конкурентной стратегии. Конкурентный процесс: объект состязательности. Организация и конкурентная среда: закономерности взаимодействия. Выявление и фиксация конкурентных преимуществ организации.

Тема 10. Стратегическая ценность организации

Теория типовых стратегий. Теория пяти сил, определяющих конкуренцию отрасли и ее направленность. Теория стратегии лидерства или стратегии преследования лидера. Теория комплексной оценки организацией своих позиций в конкурентном процессе. Содержание управления с точки зрения внешней среды.

Тема 11. Результативность и эффективность взаимодействия организации с внешней средой

Цели организации. Организация как компонент глобальной системы. Результативность и эффективность функционирования организации. Показатели эффективности взаимодействия организации с внешней средой. Форма взаимодействия организации с внешней средой. Практические действия менеджера. Способы повышения эффективности взаимодействия организации с внешней средой. Повышение эффективности взаимодействия организации с внешней средой через приспособление внешней среды под интересы организации.

Раздел 3. Менеджмент в организациях.

Тема 12. Ситуационный и процессный подходы в управлении

Ситуационный подход в менеджменте. Системный и процессный подходы в управлении. Содержание процессного подхода. Функции фирмы и внутрифирменная структура. Внутрифирменное разделение труда. Целостная схема производительного процесса. Производство и функции подготовительного этапа: общие свойства. Производственные запасы. Оптимальный размер производственных запасов: содержание и методика определения. Партнерские отношения как управленческая зона. Возможные формы партнерских связей. Менеджер и культура договорных отношений. Договор купли-продажи. Оферта. Запрос. Производство (производственный процесс) как управленческая зона. Функции продвижения товара от производителя к потребителю. Постпроизводственное обслуживание производственного товара. Складирование готовой

продукции. Транспортировка товаров. Сбытовая функция. Последующая оплата и предоплата. Маркетинг. Схема производительного процесса (фрагмент второй). Центры прибыли. Центры затрат. Сервисное послепродажное обслуживание товара и гарантийный ремонт. PR-функция. НИОКР. Полная схема (не фрагментарная).

Раздел 4. Менеджмент бизнес процессов.

Кайдзен, непрерывное совершенствование (Continuous Improvement). Реинжиниринг и функционально-стоимостной анализ. Всеобщее управление качеством. Управление цепями поставок. Управление продажами. Управление проектами. Оценка эффективности управляемых систем. Сущность эффективности и результативности. Соотношение русскоязычных и англоязычных терминов. Показатели эффективности. Сбалансированная система показателей.

Тема 13. Управленческие концепции, ориентированные на процесс (инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов)

Управленческая концепция и управленческая модель. Модель как представление о целостности объекта управления. Модель как визуальное представление об объекте управления в статике и динамике (статическая и динамическая модели). Имитационные модели. Объекты управления – системы и подсистемы: функциональный подход. Фрагментарный и процессный подходы к управлению организацией. Линейные, или функциональные, организации (фирмы). Процессоориентированные организации (фирмы). Концепции успеха. Управленческая идеология менеджера, выстраивающего процессоориентированную организацию (в ее общей форме). Бизнес-процесс: содержание и назначение. Концепция ключевого фактора успеха. Удовлетворенность клиента (потребителя, покупателя) как ключевой фактор успеха. Критические факторы успеха. Конкретный пример № 1 – торговое предприятие: структурирование критических факторов успеха. Конкретный критический фактор успеха как результат функционирующего в рамках организации конкретного бизнес-процесса. Моделирование как управленческий прием. Инжиниринг бизнес-процессов. Продолжение конкретного примера № 1: моделирование бизнес-процесса. Пример № 2 – риэлторская 1 фирма: структурирование критических факторов успеха. Пример № 3 – промышленное предприятие: бизнес-процесс по формированию программы производства. Точное выполнение заказа как ключевой фактор успеха.

Тема 14. Функциональный подход в управлении (версия первая)

Потребность в двойственном толковании функционального подхода. Организация как субъект (в рамках общества) производительного процесса. Менеджер: фиксация основной функции организации (ее основной функциональной обязанности). Детализация основной

функции (разработка системы соподчиненных функций). Структуризация основных производительных функций. Структуризация вспомогательных (инфраструктурных) функций. Менеджер: осмысление функционального подхода

Тема 15. Генеральный (или общий) и функциональный менеджмент

Организация: два типа управления. Генеральный или общий менеджмент: содержание профессиональных действий. Управление по вертикали и управление по горизонтали. Функциональный менеджмент: содержание профессиональных действий. Функциональный менеджмент: согласование как профессиональный прием. Функциональный менеджмент: управление по горизонтали. Принципы кросс-функционального управления и характеристика кросс-функциональных решений.

Тема 16. Субъекты управленческого процесса

Деловая активность: три типа основных субъектов. Предприниматель. Капиталист-инвестор. Спекулянт. Функция менеджера в рамках организованного делового процесса. Исполнитель или подчиненный. Частный случай: менеджер-сособственник. Менеджер фигура зависимая. Менеджер и исполнитель. Менеджер: три возможных подхода к пониманию роли подчиненных. Исполнители и подчиненные. Управленческие нормы. Библия Книга ветхого завета: Вторая книга Моисеева. Исход. Менеджер: работа с исполнителями (подчиненными). Менеджер: подбор кадров и управление персоналом. Работа с кадровым резервом. Менеджер: структурирование исполнителей. Персонал организации: фиксация ключевых сотрудников. Фиксация ключевых фигур. Учет психологических особенностей в управлении. Менеджер: ожидания со стороны окружения. Информированность менеджера: двухполюсная классификация. Стиль управления (фрагмент первый): жесткий руководитель и руководитель мягкий. Формы воздействия в зависимости от степени профессионализма подчиненных. Эгоистический интерес менеджера. Чем управляет менеджер. Распорядок рабочего дня менеджера.

Тема 17. Профессиональная идеология менеджера

Содержание управленческой идеологии. Организация как она есть и образ организации на уровне сознания. Двуполярность как обучающий прием. Объекты осмысления, воздействующие на процесс формирования управленческой идеологии. Менеджер: подчиненные как объект изучения. Теория «X» и теория «Y» как конкретные формы управленческой идеологии. Теория «X». Теория «Y». Что первично: люди или технология производства? В одиночку или командой? Особенности российской версии управленческой идеологии.

Тема 18. Стиль управления. Ролевые функции менеджера и подчиненных

О стиле как управленческой категории. Классификация стилей управления и факторы, лежащие в ее основе. Двухполюсная форма классификации стилей управления. Трехполюсная форма классификации стилей управления. Четырехполюсная форма классификации возможных стилей управления. Ролевые функции подчиненных. Комбинация стилей, свойственная практикующему менеджеру. Ролевые функции менеджера. Менеджер как администратор. Менеджер как руководитель. Роль «мозгового центра». Роль нервного центра. Роль диспетчера. Роль термостата. Представительские функции. Менеджер как судья. Менеджер как консультант. Менеджер как инструктор. Менеджер как воспитатель. О других применяемых на практике стилях управления. Тип менеджера и воздействие на процесс формирования профессиональной идеологии. Менеджер – «ищейка». Менеджер, «застегнутый на все пуговицы пиджака». Сбалансированный образ менеджера.

Тема 19. Основная функциональная обязанность менеджера и условия, определяющие выполнение такой обязанности

Основная должностная обязанность и основное функциональное назначение менеджера. Направленность принимаемых менеджером решений. Сценарий как среда принятия решения. Глобальные проблемы, воздействующие на процедуру принятия менеджером управленческих решений.

Тема 20. Функциональный подход в управлении (версия вторая)

Должностное лицо как носитель конкретных функций. Функция как реализация принципа «что следует делать». Рабочая операция как реализация принципа «как и кому следует делать». Рабочая операция как задание исполнителю. Управление как обязательное исполнение конкретных функций. Управление как процесс. Управленческие функции (функциональные обязанности менеджера): процессный подход. Управленческие функции: ситуационный подход. Функции менеджера: системный и инжиниринговый подход.

Раздел 5. Коммуникации

Тема 21. Коммуникационный процесс в организации

Коммуникационный процесс и коммуникабельность менеджера. Роль и место коммуникационного процесса в общей концепции управленческой деятельности. Предмет коммуникационного процесса. Характеристика информации как предмета коммуникационного процесса. Менеджер: потребность в информации. Менеджер: действия в условиях нехватки информации. Объекты – источники информации. Технология коммуникационного процесса (вариант первый). Менеджер как источник информации. Технология коммуникационного процесса (вариант второй –

внутриорганизационные коммуникации, менеджер-информатор). Проблема обратной связи в коммуникационном процессе. Коммуникационный процесс: система кодирования и декодирования сообщений (информации). Выбор коммуникационного канала. Возможные способы совершенствования коммуникаций в организации.

Тема 22. Управленческие модели и условия их применения

Подходы к управлению, базирующиеся на личностных качествах менеджера. Управленческая модель: общая характеристика. Теория производства – объединительная основа всех управленческих моделей. Множественность функций менеджера: необходимость их приоритетного исполнения. Целевые управленческие модели. Модель обеспечения условий для самовывживания организации. Модель качественного и/или количественного приращения организации. Модель вывода организации в лидеры. Управление по целям как управленческая модель. Управление «по слабым сигналам» и адекватный ему метод принятия решений. Экономические модели управления. Модель максимизации темпов самовозрастания функционирующего капитала. Модель концентрации функционирующего капитала. Модель вывода из кризисного состояния. Модель вывода из бесприбыльного состояния. Управленческие модели обеспечения конкурентоспособности организации. Модель фирмы-лидера. Модель «преследование». Модель нахождения в равноправном конкурентном ряду. Поведенческие модели управления. Модель власти и реализации властных полномочий. Модель полезности менеджера. Администрирование как управленческая модель. Модель жесткого администрирования, или директивная управленческая модель. Модель демократического администрирования. Модель либерального администрирования. Внутрифирменное предпринимательство как управленческая модель. Бюджетирование как конкретная форма модели внутрифирменного предпринимательства. Система участия как управленческая модель. Модель мягкого администрирования. Модель самоуправляющейся фирмы. Текущий опыт практикующего менеджера – комбинация управленческих моделей.

Раздел 6. Человеческий и организационный потенциал.

Индивидуальный и коллективный человеческий потенциал. Пути развития человеческого потенциала. Модели мотивации. Требования и подходы к материальному и моральному стимулированию. Сущность команды. Факторы формирования успешной команды. Предпосылки формирования управленческих команд. Формирование эмоционального потенциала управления. Ключевые компетенции современного работника: коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, навыки командной работы, обучаемость, приверженность и лояльность. Развитие когнитивных, функциональных, психологических, этических компетенций.

Тема 23. Организация как совокупность управленческих зон: принципы и содержание зонального управления

Организация как совокупность управленческих зон: принципы и содержание зонального управления. Менеджер как управленец и менеджер как политик. Управление снабжением. Управление партнерскими связями. Управление процессом формирования производственных запасов. Управление технологией производственного процесса (технологией производства). Управление издержками. Управление постоянными издержками. Управление амортизацией. Управление переменными издержками. Управление налоговой политикой. Управление центрами затрат. Управление центрами прибыли. Управление центрами стратегического хозяйствования. Управление инфраструктурой. Управление складированием готовой продукции. Управление поставками. Управление логистикой. Управление маркетингом. Управление сбытовой деятельностью. Управление договорными отношениями. Управление портфелем заказов. Управление товарным портфелем. Управление инновациями. Управление качеством. Управление рекламой. Управление внешней средой. Управление лоббированием. Управление финансами. Управление денежными потоками. Управление инвестиционной и реинвестиционной деятельностью. Управление модернизацией. Управление проектом. Управление нормой прибыли. Управление рентабельностью. Управление массой прибыли. Управление прибылью и использованием прибыли. Управление капиталом. Управление основным капиталом. Управление оборотным капиталом. Управление оборотными средствами. Управление себестоимостью. Управление ценой. Управление обслуживанием разных категорий потребителей. Управление контролем. Управление учетом и отчетностью. Управление персоналом и подбором персонала. Управление организационной культурой. Управление организационным поведением. Управление имиджем организации. Управление работой офиса. Управление PR-деятельностью. Управление условиями труда. Менеджер как субъект формирования организационной политики. Внеорганизационная и внутриорганизационная политика. Целенаправленность политики. Концепция внеорганизационной политики: возможные варианты. Внутриорганизационная политика. Составные компоненты политики. Формированной целостной концепции управленческой деятельности.

Тема 24. Типы управленческих действий: характер и содержание

Менеджмент как отражение четырех типов профессиональных действий. Управление как воздействие. Управление как реагирование. Управление как согласование. Управление как наблюдение. Управление: принцип комбинаторики.

Тема 25. Группы в организации

Группы в организации. Понятие группы. Уровень развития группы. Классификация групп. Роль групп в организации. Групповая структура: формальная и неформальная. Индивидуальный и групповой статус. Лидерство в группе. Социометрическая матрица группы. Групповое влияние. Групповые нормы. Групповая социализация. Сплоченность группы. Ценностно-ориентационное единство в группе. Групповая динамика. Группообразование. Стадии развития группы. Феномены внутригруппового фаворитизма и межгрупповой дискриминации.

Тема 26. Мотивация

Мотивация. Отношение к работе. Удовлетворенность работой как многофакторный процесс. Неудовлетворенность работой и организационная эффективность. Понятие мотивации. Иерархия потребностей по А.Маслоу. Гигиенические и мотивационные факторы по Херцбергу. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

Тема 27. Конфликты в организации

Сущность конфликта. Типы конфликтов. Факторы возникновения конфликтов. Структура конфликта. Уровни протекания конфликтов в организации. Типология стилей и стратегий поведения и разрешения конфликтов. Соперничество (конкуренция), приспособление, сотрудничество, уклонение, компромисс. Тактические приемы поведения в острых конфликтных ситуациях. Факторы, способствующие эффективному погашению агрессии. Приемы, улучшающие коммуникацию. Психология переговорного процесса по разрешению конфликта. Основное содержание переговорного процесса. Модели поведения партнеров в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им.

Раздел 7. Обучающаяся организация. Культура организации.

Обучающаяся организация, ее критерии и свойства. Обучение и подготовка кадров в организации. Ротация и ретриты. Обучение организации. Корпоративные университеты. Менторство и наставничество. Обучение в течение всей жизни. Сущность организационной культуры. Типы и особенности организационной культуры. Управление по ценностям. Корпоративная социальная ответственность. Этика бизнеса и проблема устойчивого развития (sustainable development).

Тема 28. Функция менеджера по трансформации плана в реальные действия

Принятый план как основа действий в реальном режиме. Двенадцать основных шагов, связанных с исполнением функции по управлению процедурой реализации плана. Организующие функции менеджера. Схемы осуществления рабочих операций. Схема простого процесса. Схема сложного процесса. Методы усовершенствования процессов. Проектирование работ (рабочих операций). Перепроектирование работ (рабочих

операций). Функции исполнителя. Функции конкретного исполнителя как показатель степени его втянутости в процесс кооперирования с другими исполнителями. Технологии осуществления исполнителями своих функций. Ротация функций. Сложность работ (как качественный параметр требуемых для выполнения задач навыков исполнителя). Масштаб работ (количество выполняемых задач). Исполнитель в процессе кооперирования как контролер. Полномочия исполнителя. Расширение участка обслуживания.

Тема 29. Мотивирование исполнителя как управленческая функция

Место мотивирования в общей концепции управленческих функций. Отношения между людьми: теории мотивации и бихевиоризм. Достижение результата через воздействие на людей: опасность впадения в крайности. Мотив как управленческая категория. Действия менеджера по выявлению мотивации. Закон результата. Методы воздействия менеджера на подчиненных. Стремление к получению вознаграждения как мотив. Заработная плата как основная форма вознаграждения. Возможные формы оплаты труда как средства мотивирования. Значение категории мотивации для практикующего менеджера. Теории мотивации. Теория иерархии потребностей. Двухфакторная теория мотивации. В связи с этим – о японском типе менеджмента. Теория ожиданий. Теория справедливости. Модель Портера–Лоулера. Мотивирование: необходимость комплексного подхода.

Тема 30. Контроль как управленческая функция

Место контроля в общей концепции управленческой деятельности. Контроль как управленческое действие. Адекватность содержания решения и формы контроля. Технология производственного процесса (технологический режим) как объект контроля. Количество как объект контроля. Качество как объект контроля. Формы контроля качества как управленческого действия. Пооперационный контроль. Промежуточный контроль. Окончательный контроль. Выборочный контроль. Содержание функции контроля. Контроль и реагирование. Контроль и корректирование. Три принципа стратегии производства. Менеджер: фиксация различий между действием и функцией.

Тема 31. Организация: степень управляемости и качество управления

Степень управляемости организации. Неуправляемая или малоуправляемая организация: основные характеристики. Нормально управляемая организация: основные характеристики. Качество управления организацией. Оценка качества управления организацией. Факторы, воздействующие на управляемость организации. Факторы, воздействующие на качество управления организацией. Организационная культура как фактор управляемости организации и качества управления организацией. Менеджер: воздействие его личностных качеств и свойств на управляемость и качество управления.

Характерные черты эффективного управления в образцовых зарубежных фирмах (компаниях). Возможные варианты описания целей организации. Описание возможной методики маркетингового исследования.

Тема 32. Организационные структуры и факторы, определяющие их выбор

Организационная структура: потребность в ее конкретной модели. Простейшая модель организационной структуры. Почему в организации появляется заместитель? Управленческие зоны и управленческие нормы. Функциональная организационная структура. Многозвенность управления. Управление и координация. Организация: система с подсистемами. Внутренний аудит. Организация: бюрократическая структура. Департаментализация: принцип бюрократии. Функциональный принцип департаментализации. Дивизиональная департаментализация. Централизованные и децентрализованные организационные структуры. Дивизиональная департаментализация по видам и типам производимых товаров. Дивизиональная организационная структура, базирующаяся на принципе департаментализации по группам обслуживаемых потребителей. Дивизиональная организационная структура, базирующаяся на принципе департаментализации по территориальному признаку. Адаптивные организационные структуры. Организационная структура конгломератного типа. Какой тип организационной структуры избрать?

Тема 33. Организационная культура

Социальная перцепция и культура. Психологическое и артефактное опосредование. Менталитет. Содержание организационной культуры. Уровни организационной культуры. Характеристики, определяющие культуру организации. Изменение и развитие организационной культуры. Условия изменения в организационной культуре. Типы организационных культур. Эффективность организации и организационная культура. Идеология фирмы. Связь корпоративной культуры с предпринимательством.

Тема 34. Организационное развитие

Изменения в организации. Источники и виды организационных изменений. Этапы процесса изменений. Сопротивление процессу изменений. Инновационные барьеры. Управление организационными изменениями. Постановка целей. Формирование рабочих групп.

Раздел 8. Лидерство.

Сущность лидерства. Основные стили лидерства. Модель ситуационного лидерства Херси-Бланшара. Факторы успешного лидерства.

Тема 35. Лидерство в организации

Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер. Подходы к изучению лидерства. Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских качеств. Концепции лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда. Модель лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла. Модель ситуационного лидерства Стинсона — Джонсона. Ситуационная модель принятия решений Врума — Йеттона — Яго. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Новое в теориях лидерства. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.

Тема 36. Власть в организации

Природа власти, источники власти, типы организации, положения концептуализации власти М.Кроэе, источниками власти и стратегии влияния (доминирование, авторитет и лидерство).

Раздел 9. Управление изменениями.

Инновационный менеджмент. Изменения внешние и внутренние. Гибкость и адаптивность. Сущность и виды изменений. Непрерывные и прорывные инновации. Технологические и управленческие инновации. Открытые инновации. Краудсорсинг. Инновации в менеджменте. Скорость и эффективность изменений как фактор конкурентоспособности.

Раздел 10. Управление знаниями.

Что такое знания. Явные и неявные, индивидуальные и коллективные знания. Направления развития управления знаниями. Информационные системы управления: ERP, CRM, BI. Системы внутрифирменной коммуникации. Использование социальных сетей в менеджменте.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с	УК ОС-3.1	Способность позиционировать себя

	требованиями ролевой позиции в командной работе		перед коллективом
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Способность вовлекаться / участвовать в командной деятельности
ОПК-2	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	ОПК-2.1	Способность выбирать организационно-управленческие решения из общеизвестных и оценивать их последствия с позиций социальной значимости
ОПК-2	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	ОПК-2.2	Способность разрабатывать собственные организационно-управленческие решения в зависимости от задачи профессиональной деятельности и готовность нести ответственность за их последствия с позиции социальной значимости
ОПК ОС-8	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС-8.1	Освоение знаний последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов
ПК-5	Способность анализировать взаимосвязи между функциональными	ПК-5.1	Способность анализировать функциональные стратегии

	стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений		в компании
ПК-5	Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	ПК-5.2	Способность анализировать взаимосвязи между стратегиями с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК-7	Владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-плана и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	ПК-7.1	Способность определить этапы реализации бизнес-плана и соблюсти условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов
ПК-7	Владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-	ПК-7.2	Способность применить методический инструментарий

	плана и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ		реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ при контроле деятельности исполнителей
ПК-19	Владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	ПК-19.1	Способность понимать теоретическую основу организации предпринимательской деятельности
ПК-19	Владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	ПК-19.2	Способность координировать предпринимательскую деятельность
ПК ОС-21-6	Способность участвовать в определении целей и задач деятельности	ПК ОС-21-6.1	Способность собирать, обрабатывать и анализировать информацию о факторах

	корпорации		внешней и внутренней среды компании
ПК ОС-22-б	Способность участвовать в формировании стратегии компании с учетом корпоративной структуры	ПК ОС-22-б.2	Способность разрабатывать проект в условиях международной кооперации и интеграции

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС-3.1	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • уровни иерархии управления и принятия решений • специфику принимаемых решений на каждом уровне иерархической лестницы • основы межкультурных отношений в менеджменте • особенности эффективного выполнения управленческих функций в межкультурной среде
	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> • определять иерархические уровни организации • мотивировать персонал в различных ситуациях • анализировать основные теории мотивации, лидерства и власти • определять иерархические уровни организации
	на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • приемами решения конкретных проблем, возникающих в повседневной практике управления • использования приемов эффективной коммуникации
УК ОС-3.2	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • основные теоретические принципы построение индивидуальной и групповой работы • подходы к профессиональной работе с окружающими людьми

	<ul style="list-style-type: none"> • методики эффективного построения и управления на групповую динамику • способы адаптации организации к чуждой культурной среде <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • давать оценку результатам индивидуальной и групповой работы • разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивирования персонала • планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации • организовывать работу группы • выстраивать работу группы в долгосрочной перспективе <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использования основных приемов управления группой • диагностики скрытых проблем в коллективе
ОПК-2.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специфику взаимосвязи решений, принимаемых на разном уровне, между собой и с операционной деятельностью организации • базовые математические модели принятия решений • базовые математические модели организационных систем • методы адаптации базовых математических моделей к конкретным задачам управления • процедуру подготовки управленческих решений <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценить уровень социальной ответственности организации • учитывать социальную ответственность организации при разработке стратегии организации • оценивать степень применения базовых

	<p>математических моделей принятия решений</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать рыночные и специфические риски, характерные для конкретных управленческих решений • анализировать механизмы воздействия принимаемых решений на операционную деятельность организации
	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практическим навыком по разработке и принятию управленческого решения в соответствии со складывающейся ситуацией и целями организации
ОПК-2.2	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специфику принимаемых решений на каждом уровне иерархической лестницы • специфику взаимосвязи решений, принимаемых на разном уровне, между собой и с операционной деятельностью организации • способы воздействия на организацию в целях повышения уровня позитивного восприятия изменений • механизмы воздействия принимаемых решений на операционную деятельность организации
	<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать процедуру подготовки управленческих решений • осознавать и формулировать современные проблемы, стоящие перед организацией, и пути их решения • приводить в соответствие решения более низких уровней со стратегическим решением • самостоятельно принимать эффективные кадровые решения
	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использования методов приведения в соответствие тактических и оперативных решений со стратегическим решением, стратегического решения и внеорганизационной цели организации

ОПК ОС-8.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность кадрового прогнозирования и планирования • сущность программы организационных изменений и возможность возникновения локального сопротивления • степень и механизмы влияния компонентов производственного процесса на операционную деятельность организации • методики внедрения современных концепций организации операционной деятельности <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понимать и оценивать с научно-аналитических позиций процессы, происходящие в глобальной экономике в области менеджмента • выявлять потребность организации в изменениях • выделять современные концепции организации операционной деятельности • оценивать методики внедрения современных концепций организации операционной деятельности <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применения актуальных управленческих концепций к функционирующей организации
ПК-5.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы разработки и реализации стратегии организации • степень и уровень социальной ответственности современных корпораций • подходы к планированию производственной деятельности организации <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • приводить в соответствие стратегическое решение с внеорганизационной целью организации • разрабатывать и реализовывать стратегию

	организации
	на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • анализа функциональных стратегий организации
ПК-5.2	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • механизм взаимосвязи социальной ответственности и стратегии организации • сущность производительного процесса организации
	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> • анализировать подходы к планированию производительного процесса организации • применять методы и существующие методики внутрифирменного планирования и планирования предстоящих работ и мероприятий • ориентироваться в этапах эволюции управленческой мысли • выделить преимущества и недостатки современных концепций управления
	на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • использования методов разработки и реализации стратегии организации
ПК-7.1	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • инструменты, механизмы и методы управления организацией • процедуры, обеспечивающие штатное протекание базовых процессов организации
	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> • анализировать сущность производительного процесса организации • анализировать сущность операционной деятельности организации • выстраивать компоненты организации в единую систему

	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использования методов составления процедур, обеспечивающих базовые процессы • определения базовых процессов организации
ПК-7.2	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы контроля за выполнением процедур обеспечения штатного протекания организационных процессов • теоретические основы управления человеческими ресурсами • основы организации служб управления персоналом и их деятельность • основы функционирования органов госрегулирования предпринимательской деятельности
	<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • приводить в соответствие решения более низких уровней со стратегическим решением • оценивать и анализировать рыночные и специфические риски • интерпретировать результаты анализа рыночных и специфических рисков
	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработки процедуры подготовки управленческих решений • методами проектирования организационной структуры и распределения властных полномочий
ПК-19.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «анатомию» организации (то есть ее структурирование) • методы проектирования организационной структуры • методы и принципы функционирования организации

	<ul style="list-style-type: none"> содержание концепций стратегического, тактического, оперативного и операционного менеджмента.
	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> выделить базовые процессы организации составить процедуры, обеспечивающие базовые процессы
	на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> методами определения степени и характера связей между компонентами организации методами построения иерархической структуры организации
ПК-19.2	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> историю возникновения и развития менеджмента как науки об управлении; основные понятийные категории теории организации и теории систем;
	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> определять преимущества и ограничения современных концепции организации операционной деятельности адаптировать организацию к взаимодействию с чуждой культурной средой
	на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> использования способов прогнозирования и моделирования процессов в организации использования методов контроля за исполнением составленных процедур
ПК ОС-21-б.1	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> уровни иерархии управления и принятия решений
	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> применять методы осуществления контроля за ходом и итогами выполнения принимаемых решений

	<ul style="list-style-type: none"> • составить процедуры, обеспечивающие базовые процессы • оценивать ограничения и преимущества современных концепций мотивации, лидерства и власти • анализировать современные концепции мотивации, лидерства и власти • выделить базовые процессы организации
ПК ОС-22-6.2	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализа современных управленческих концепций • анализа современных концепций мотивации, лидерства и власти • анализа этапов эволюции управленческой мысли <p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • структурные компоненты организации • центры возникновения локального сопротивления изменениям • современные концепции организации операционной деятельности • преимущества и ограничения современных концепции организации операционной деятельности <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде • анализировать культурные особенности рыночных отношений различных государств • определить мотивы принятия решений органами государственного регулирования <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнения управленческих функций в межкультурной среде • обеспечения функционирования организации в определенной правовой среде • адаптации организации под меняющиеся требования

	<p>органов госрегулирования</p> <ul style="list-style-type: none"> • адаптации организации к взаимодействию с чуждой культурной средой
--	---

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос.
- при проведении лабораторных работ: решение практических задач (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ)).
- при проведении занятий практического (семинарского) типа: диспут.
- при проведении контактной самостоятельной работы: решение практических задач.

Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамена, зачета, курсовой работы (в форме ответов на открытые вопросы по различным аспектам управленческой деятельности в устной форме, устного собеседования и защиты курсовой работы).

Основная литература:

1. Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015.
<http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu>
2. Гапоненко, А.Л. и др. Менеджмент: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2019. — <https://www.biblio-online.ru/book/menedzhment-432046>
3. Бусыгин, А. В., Менеджмент: введение в специальность: учебное пособие. - М.: Экон-информ, 2013
4. Бусыгин А.В., Эффективный менеджмент, 2000
5. Латфуллин Г.Р., Организационное поведение. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Учебник, 2018
6. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н., Организационное поведение, 2018