

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР

_____ И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 1,2

Семестр – 2,3

Форма обучения – заочная

Лекции –22 часа

Практические занятия –24 часа

Самостоятельная работа: – 290,5 часов

Промежуточная аттестация: зачет – 2 семестр, экзамен – 3 семестр

Трудоемкость дисциплины: 10 ЗЕ (360 часов)

Пятигорск, 2023

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7)

Разработчики программы:
Доцент, канд.соц. наук

О.В. Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики
протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,

канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин

протокол № 1 от «30» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глущенко

Внешняя рецензия дана доцентом кафедры экономики, менеджмента и государственного управления федерального государственного бюджетного автономного образовательного учреждения высшего образования Северо-Кавказский Федеральный университет», Института сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске, доцентом, кандидатом экономических наук, Жуковской Натальей Петровной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цель дисциплины- заложить основы профессионального сознания, показать необходимость изучения и освоения мирового опыта менеджмента, а также особенности российского менеджмента путем получения студентами теоретических знаний и приобретения практических навыков в организации процессов управления на предприятии; подготовить к организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление на предприятиях и в организациях любой организационно-правовой формы.
1.2.	Задачи дисциплины: 1. изучение основ построения системы управления на современном предприятии; 2. изучение роли менеджмента и менеджера в эффективности деятельности организации; 3. освоение студентами общетеоретических положений управления социально-экономическими системами, функций, форм и методов современного менеджмента; 4. освоение навыков анализа управленческих процессов; 5. получение студентами цельного представления о менеджменте как о профессиональном виде деятельности; 6. овладение студентами теоретическими и практическими навыками решения конкретных хозяйственных ситуаций; 7. формирование организационного мышления, направленного на обеспечение рационального ведения хозяйства на уровне фирмы в современных условиях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП СПЕЦИАЛИСТА	
Блок Б1.Б.14	Базовая часть
2.1	Перечень дисциплин и/или практик, усвоение которых необходимо для изучения дисциплины
	- Организационное поведение; - Профессиональные основы деятельности менеджера
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:
	- Управление персоналом; - Управление и экономика в здравоохранении; - Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:</p> <p>ОК-5 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК-3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>ПК-1 - владением навыками использования основных теорий 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	

В результате освоения компетенций студент должен:	
3.1	Знать:
	<ul style="list-style-type: none"> – теории и практики управления; – природу управления и исторические тенденции его развития; – внешнюю и внутреннюю среду организации; – систему управления организацией; – факторы и тенденции эффективности менеджмента; – коммуникации в системе менеджмента; – сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация; – процесс принятия управленческих решений в организации; – организацию труда менеджера, его специфика; – организацию как функцию менеджмента; – мотивации труда персонала в системе менеджмента; – стратегическое управление организацией; – основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций; – базовые понятия теории лидерства и соотношение основных дефиниций; – теории лидерства, основы аудита человеческих ресурсов, основы диагностики организационной структуры управления, особенности управления группой уровни конфликта в организации, концепцию организационной культуры.
3.2.	Уметь:
	<ul style="list-style-type: none"> – применять концепции глобальной стратегии, целевой ориентации, рыночного управления; – обеспечить взаимодействие структурных элементов, эффективно выстраивать коммуникационный процесс, осуществлять невербальные коммуникации, предотвращать и минимизировать конфликты; – управлять конфликтами в менеджменте – решать общие управленческие функций; – проектировать организационную структуру в зависимости от целей ее формирования; – разрабатывать стратегические планы использования ресурсов и оценивать их эффективность, анализировать имеющиеся конкурентные преимущества и создавать новые, оценивать эффективность решений, влиять на организационную эффективность; – планировать и прогнозировать в системе менеджмента. – применять коммуникации в системе менеджмента; – различать неформальное и формальное лидерство; – диагностировать их соотношение и последствия для деятельности группы; – прогнозировать развитие лидерских функций в группе на основе анализа ее свойств; – оценить уровень конфликтности и общую эффективность, а также составить прогноз развития процессов лидерства в группах с различным составом по типу поведения; – анализировать взаимовлияние группы, лидера и групповых феноменов, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры, применять теории лидерства, – применять основные методы управления организационными изменениями.
3.3.	Иметь навык (опыт деятельности):
	<ul style="list-style-type: none"> – командоформирования, применения методов воздействия на персонал,

	<p>коммуникационными стилями, методами разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> – управления структурой и содержанием процесса принятия решений – применения приемов и принципов распределения и реализации полномочий внутри оргструктуры различных моделей; – применения методических приемов стратегического планирования в деятельности организации, приемами оценки ресурсов и стратегического управления, методиками портфельного анализа, методами индивидуального и группового принятия решений – делового общения, деловой переписки; – формулирования проблем лидерства в терминах социально-психологической теории; – диагностики стиля лидерства и руководства, владеть навыками аудита в области управления человеческими ресурсами.
--	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		2	3
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	56,5	28,2	28,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	46	24	22
Лекции	22	12	10
Лабораторные	-	-	-
Практические занятия	24	12	12
Контактные часы на аттестацию (зачет, экзамен)	0,5	0,2	0,3
Курсовое пр-е	2	-	2
Консультация	4	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	2	2
2. Самостоятельная работа	290,5	75,8	214,7
Контроль	13	4	9
ИТОГО: Общая трудоемкость	260/10	108/3	252/7

4.2. Структура дисциплины

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
Раздел 1. Организация как система управления				
1.	<p>Развитие теории и практики управления Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности. Соотношение понятий «управление и «менеджмент». Менеджмент в системе понятий рыночной экономики. Цели и задачи управления предприятием./Лек/</p>	2	ОК – 5; ОПК – 3	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
2.	<p>Развитие теории и практики управления Уровни и виды менеджмента. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические./Пр/</p>	2	ОК – 5; ОПК – 3	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
3.	<p>Развитие теории и практики управления Уровни и виды менеджмента. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические /Ср/</p>	8	ОК – 5; ОПК – 3	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
4.	<p>Природа управления и исторические тенденции его развития. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране. Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России./Ср/</p>	10	ОК – 5; ОПК – 3	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
5.	<p>Внешняя и внутренняя среда организации Внутренняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения. Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди./Лек/</p>	2	ОК – 5; ОПК – 3	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
6.	<p>Внешняя и внутренняя среда организации Сущность концепции взаимозависимости переменных. Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации. Факторы среды прямого воздействия. Факторы среды косвенного воздействия. Характеристика факторов среды прямого</p>	2	ОК – 5; ОПК – 3	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия./Пр/			
7.	Внешняя и внутренняя среда организации Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Концепция адаптации (стратегия приспособления). Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации. Концепция рыночного управления. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации./Ср/	8	ОК – 5; ОПК – 3	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
Раздел 2. Организационные процессы управления				
8.	Система управления организацией Понятие системы управления. Элементы (звенья), связи в системе управления. Принципы построения систем управления. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов. Механистическая и органическая системы управления организацией./Лек/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
9.	Система управления организацией Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления. Особенности, достоинства и недостатки. Система взглядов на систему управления в современной экономике России./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
10.	Система управления организацией Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов. Механистическая и органическая системы управления организацией Особенности, достоинства и недостатки. Система взглядов на систему управления в современной экономике России./Ср/	8	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
11.	Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	управления и подходы к их определению. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях./Лек/			
12.	Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией. Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические). Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
13.	Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические). Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления./Ср/	10	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
14.	Понятие организации в менеджменте Организационные изменения: понятие и сущность проведения. Типология организаций. Корпоративная и индивидуалистская организации. Новые типы организаций: эдохократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок. Факторы, влияющие на проектирование структуры./Ср/	8	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
15.	Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация Понятие и классификация функций управления. Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации.	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	Функции контроля и координации. Общие, конкретные и специальные функции управления./Лек/			
16.	Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации. Общие, конкретные и специальные функции управления /Ср/	8	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
17.	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента Содержание и задачи функции планирования. Виды планов, принципы их разработки. Разработка перспективных и текущих планов. Методы планирования. Сущность текущего планирования. Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования./Лек/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
18.	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные. Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы. Информационно-управляющие системы в планировании. Необходимость в формальной информационной системе. Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
19.	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы. Информационно-управляющие системы в планировании. Необходимость в формальной информационной системе. Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности/Ср/	8	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
20.	Организация как функция менеджмента Понятие организации как управленческой функции. Этапы функции организации. Принципы осуществления функции организации. Делегирование полномочий	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	как важная составная часть функции организации./Пр/			
21.	Организация как функция менеджмента Понятие организации как управленческой функции. Этапы функции организации. Принципы осуществления функции организации. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации./Ср/	7,8	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
	Итого за 2 семестр	99,8		
Раздел 3. Управление системой менеджмента организации				
22.	Мотивация труда персонала в системе менеджмента Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера./Лек/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
23.	Мотивация труда персонала в системе менеджмента Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления. Современные подходы к мотивации труда персонала./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
24.	Мотивация труда персонала в системе менеджмента Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления. Современные подходы к мотивации труда персонала./Ср/	20	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
25.	Координация и контроль в системе менеджмента Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента. Контроль: содержание, виды, механизм осуществления. Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный),	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	итоговый. Административный контроль: внутренний и внешний. Самоконтроль./Лек/			
26.	Координация и контроль в системе менеджмента Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля. Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием. Организация контроля за деятельностью подчиненных. Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
27.	Координация и контроль в системе менеджмента Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля. Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием. Организация контроля за деятельностью подчиненных. Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность./Ср/	20	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
28.	Стратегическое управление организацией Общая характеристика стратегического управления. Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания. Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика. Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа./Ср/	24	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
29.	Коммуникации в системе менеджмента Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте. Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы. Основные типы коммуникационных сетей и их	4	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	характеристика./Лек/			
30.	Коммуникации в системе менеджмента Коммуникационные стили. Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях. Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация. Критерии эффективности управленческих коммуникаций. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
31.	Коммуникации в системе менеджмента Коммуникационные стили. Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях. Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация. Критерии эффективности управленческих коммуникаций. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента./Ср/	20	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
32.	Процесс принятия управленческих решений в организации Решение как составная часть общих управленческих функций. Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения. Структура и содержание процесса принятия решений. Модели процесса принятия решения./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
33.	Процесс принятия управленческих решений в организации Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений. Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения. Методы индивидуального и группового принятия решений. Современные формы выработки, реализации решений./Ср/	22	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
34.	Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий труд и его специфика Особенности и содержание управленческого труда. Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда. Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	менеджера. Требования к его профессиональной компетенции. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций./Пр/			
35.	Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий труд и его специфика Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя. Эффективное использование времени менеджером. Техника планирования личного времени менеджером./Ср/	20	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
36.	Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента. Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации. Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации. Проблема лидерства в современном менеджменте. Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход. Характеристика стилей руководства и лидерства./Пр/	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
37.	Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства. Особенности управления группой. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой. Факторы, влияющие на эффективность группы. Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе. Этапы формирования команд и целесообразность их использования./Ср/	20	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
38.	Управление конфликтом в менеджменте Общие понятия о конфликтах в организации. Представление о конфликте как способе выявления противоречий и	2	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	источников развития организации. Природа конфликта, функции и типы конфликта. Уровни конфликта в организации. Внутри личностный конфликт. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотрудиический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления. Внутриорганизационный конфликт./Лек/			
39.	Управление конфликтом в менеджменте Структурные методы управления конфликтом. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта. Общие понятия о конфликтах в организации. Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций./Ср/	20	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
40.	Организационная культура Концепция организационной культуры. Содержание организационной культуры. Типология организационных культур. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационными изменениями./Ср/	25	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
41.	Этика делового общения Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента. Деловое общение и его цели. Деловой этикет. Формы делового общения в офисе. Процедура служебного телефонного разговора. Деловой разговор и деловая беседа. Классификация совещаний. Организация и проведение совещаний. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения. Фирменный стиль. Имидж фирмы. Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы./Ср/	23,7	ОК – 5; ОПК – 3; ПК - 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
	Итого за семестр 3.	236,7		
	Всего	336,5		

4.3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела	Содержание
---	----------------------	------------

п/п	дисциплины обязательной части ОПОП	
Раздел 1. Организация как система управления		
1.	Развитие теории и практики управления	Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности. Соотношение понятий «управление и «менеджмент». Менеджмент в системе понятий рыночной экономики. Цели и задачи управления предприятием. Уровни и виды менеджмента. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.
2.	Природа управления и исторические тенденции его развития.	Природа управления и исторические тенденции его развития. Этапы, научные подходы и школы к управлению организациями. «Одномерные» учения об управлении (школа «научного управления» Ф. Тейлора, школа «административного» управления А. Файоля, школа «человеческих отношений» Э. Мейо, А. Маслоу и др.). «Синтетические» учения об управлении. Процессный подход к менеджменту Системный подход к менеджменту П. Друкера. Ситуационный подход. Теория «7-S», разработанная Т. Питерсом – Р. Уотерманом; Р. Паскалем – Э. Атосом. Теория «Z», выдвинутая У. Оучи. Теории стратегии. Теории инноваций. Теории лидерства. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране. Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.
3.	Внешняя и внутренняя среда организации	Внутренняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения. Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди. Сущность концепции взаимозависимости переменных. Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации. Факторы среды прямого воздействия. Факторы среды косвенного воздействия. Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Концепция адаптации (стратегия приспособления). Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации. Концепция рыночного управления. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.
Раздел 2. Организационные процессы управления		
4.	Система управления	Понятие системы управления. Элементы (звенья), связи в системе управления. Принципы построения систем

	организацией	управления. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов. Механистическая и органическая системы управления организацией. Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления. Особенности, достоинства и недостатки. Система взглядов на систему управления в современной экономике России.
5.	Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией.	Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте. Показатели эффективности управления и подходы к их определению. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях. Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические). Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.
6.	Понятие организации в менеджменте	Понятие организации менеджмента. Характеристики организации как объекта управления. Признаки организации как системы, законы ее функционирования. Организация как функция менеджмента. Организационные структуры на предприятии: понятие и принципы их построения. Требования к организационной структуре. Типы структур и их характеристика. Элементы проектирования организационной структуры. Сущность и этапы проектирования организаций. Делегирование полномочий: понятие и виды. Организационные изменения: понятие и сущность проведения. Типология организаций. Корпоративная и индивидуалистская организации. Новые типы организаций: эдохрокатические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок. Факторы, влияющие на проектирование структуры.
7.	Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация	Понятие и классификация функций управления. Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации. Общие, конкретные и специальные функции управления.
8.	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента	Содержание и задачи функции планирования. Виды планов, принципы их разработки. Разработка перспективных и текущих планов. Методы планирования. Сущность текущего планирования. Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования. Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные. Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы. Информационно-управляющие системы в планировании. Необходимость в формальной информационной системе. Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности.
9.	Организация как функция менеджмента	Понятие организации как управленческой функции. Этапы функции организации. Принципы осуществления функции организации. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.
Раздел 3. Управление системой менеджмента организации		
10.	Мотивация труда персонала	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура

	в системе менеджмента	мотивационного процесса. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления. Современные подходы к мотивации труда персонала.
11.	Координация и контроль в системе менеджмента	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента. Контроль: содержание, виды, механизм осуществления. Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый. Административный контроль: внутренний и внешний. Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля. Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием. Организация контроля за деятельностью подчиненных. Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.
12.	Стратегическое управление организацией	Общая характеристика стратегического управления. Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания. Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика. Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.
13.	Коммуникации в системе менеджмента	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте. Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы. Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили. Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях. Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация. Критерии эффективности управленческих коммуникаций. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.
14.	Процесс принятия управленческих решений в организации	Решение как составная часть общих управленческих функций. Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения. Структура и содержание процесса принятия решений. Модели процесса принятия решения. Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений. Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения. Методы индивидуального и группового принятия решений. Современные формы выработки, реализации решений.
15.	Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий	Особенности и содержание управленческого труда. Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда. Менеджеры в организациях.

	труд и его специфика	Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций. Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя. Эффективное использование времени менеджером. Техника планирования личного времени менеджером.
16.	Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента.	Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации. Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации. Проблема лидерства в современном менеджменте. Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход. Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства. Особенности управления группой. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой. Факторы, влияющие на эффективность группы. Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе. Этапы формирования команд и целесообразность их использования.
17.	Управление конфликтом в менеджменте	Общие понятия о конфликтах в организации. Представление о конфликте как способе выявления противоречий и источников развития организации. Природа конфликта, функции и типы конфликта. Уровни конфликта в организации. Внутри личностный конфликт. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотруднический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления. Внутриорганизационный конфликт. Структурные методы управления конфликтом. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта. Общие понятия о конфликтах в организации. Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.
18.	Организационная культура	Концепция организационной культуры. Содержание организационной культуры. Типология организационных культур. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационными изменениями.
19.	Этика делового общения	Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента. Деловое общение и его цели. Деловой этикет. Формы делового общения в офисе. Процедура служебного телефонного разговора. Деловой разговор и деловая беседа. Классификация совещаний. Организация и проведение совещаний. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения. Фирменный стиль. Имидж фирмы. Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 1.1	Блинов, А. О.	Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 299 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684380 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04547-9. – Текст : электронный.		
Л 1.2	Климович, Л. К.	Основы менеджмента : учебник / Л. К. Климович. – 4-е изд., испр. и доп. – Минск : РИПО, 2021. – 284 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697408 . – Библиогр.: с. 271. – ISBN 978-985-7253-59-3. – Текст : электронный.		
Л 1.3	Мельникова, Е. В.	Теория менеджмента : учебное пособие : [16+] / Е. В. Мельникова ; Сибирский государственный университет науки и технологий им. акад. М.Ф. Решетнева. – Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2022. – 104 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700155 . – Библиогр.: с. 92. – Текст : электронный.		
5.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2. 1		Менеджмент организации : учебник : [16+] / О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова [и др.] ; под общ. ред. С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 566 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.		
Л 2. 2.		Киселева, М. М. Теория менеджмента : теория организации : учебное пособие : [16+] / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 83 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575436 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7782-3624-0. – Текст : электронный.		
Л 2. 3.		Репина, О. М. Теория менеджмента : учебное пособие : [16+] / О. М. Репина, Н. Ю. Судакова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2020. – 206 с. : ил., табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615679 . – Библиогр.: с. 185-186. – ISBN 978-5-8158-2201-6. – Текст : электронный.		
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы				
5.2.1. Современные профессиональные базы данных				
<p>1. ecsosman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал</p> <p>2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям.</p> <p>3. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам</p> <p>4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.</p>				

5.2.2. Информационные справочные системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
2. <https://rosstat.gov.ru/> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных процедур: перечень используемых технологий (например: лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Вопросы и задания для текущего контроля успеваемости

Перечень тем курсовой работы

1. Совершенствование контроля в современных системах управления.
2. Исследование реализации функций организации и координации.
3. Совершенствование мотивации персонала организации.
4. Методы и технологии прогнозирования.
5. Исследование системы делегирования полномочий в организации.
6. Совершенствование структур управления современным предприятием.
7. Сетевые и виртуальные организации: особенности и преимущества.
8. Анализ коммуникаций как информационных каналов организации.
9. Оптимизация коммуникаций внутри организации в целях повышения эффективности управления.
10. Анализ системы совещаний: организация, содержание и проведение.
11. Анализ эффективности экономических методов управления, используемых в организации.
12. Анализ эффективности социально-психологических методов управления, используемых в организации.
13. Анализ стиля руководства и разработка рекомендаций по его совершенствованию.
14. Демократизация управления: формы участия работников в управлении.
15. Качества, необходимые руководителям, и способы их оценки.
16. Исследование качеств руководителя в организации.
17. Способы формирования рабочих групп и команд в организации

18. Анализ эффективности применения различных методов разрешения конфликтов в организации.
19. Эффективность менеджмента: понятие, способы оценки и повышения.
20. Управление мотивацией трудовой деятельности на предприятии.
21. Пути повышения эффективности и качества управленческих решений.
22. Формирование корпоративного духа и организационной культуры в фирме.
23. Построение и анализ организационных структур фирм
24. Совершенствование методов управления группами как средство повышения эффективности деятельности организации.
25. Способы координации и регулирования деятельности неформальных групп в рамках формальной организации.
26. Анализ условий эффективности использования комитетов в процессе управления.
27. Пути повышения производительности труда в организации за счет совершенствования мотивации работников.
28. Исследование стилей коммуникации в организациях.
29. Анализ влияния организации взаимодействий и полномочий на эффективность деятельности организации.
30. Исследование проблемы делегирования полномочий в Российских организациях.
31. Внутрифирменная система информации: задачи, функции, организационная структура.
32. Мотивация труда работников как важнейший фактор эффективного управления в условиях рынка.
33. Особенности организации управления на российских предприятиях.
34. Применение современных систем управления менеджерами на предприятии.
35. Развитие организационной структуры предприятия в нестабильной среде.
36. Совершенствование механизма разработки стратегии предприятия.
37. Совершенствование организации труда и его мотивация на предприятии в условиях рынка.
38. Содержание информации и ее функции внутрифирменной системы информации.
39. Содержание системы стратегического управления.
40. Содержание централизованной и децентрализованной форм управления.
41. Управление отношениями в трудовом коллективе
42. Управленческие полномочия, делегирование прав и ответственности.
43. Факторы совершенствования управления во внутренней среде.
44. Формирование стратегических целей и стратегии предприятия.

45. Формы и функции внутрифирменного контроля.
46. Экономические методы управления на предприятии.
47. Элементы организации процесса управления (сущность и эволюция развития).
48. Роль организационных патологий в деятельности лучших компаний мира.
49. Использование в стратегическом планировании современных методов анализа.
50. Организация и проведение деловых совещаний.

Примеры тестов для контроля знаний

1. Менеджмент это:

- 1) наука
- 2) искусство
- 3) наука и искусство

2. Меняется ли содержание принципов управления в разные периоды общественно-экономического развития

- 1) нет, не меняется
- 2) да, меняется
- 3) это зависит от ситуации

3. Назовите основоположника школы научного управления:

- 1) Анри Файоль
- 2) Макс Вебер
- 3) Фредерик Тейлор

4. Чем вызвано изменение парадигмы управления в Российской Федерации

- 1) переходом к рыночной экономике
- 2) совершенствованием науки управления
- 3) решениями федеральной власти

5. Должен ли менеджер знать психологию?

- 1) не, не должен
- 2) должен
- 3) не обязательно

6. Под целью организации понимается:

- 1) прибыль
- 2) желаемый результат
- 3) адаптация

7. Миссия организации позволяет определить:

- 1) предназначение организации
- 2) основные функции
- 3) основные задачи

8. Стратегическое управление предполагает:

- 1) постановку целей
- 2) выработку стратегии
- 3) реализацию стратегии

4) все вместе взятое

9. На выбор стратегии влияют:

- а) фактор времени
- б) внешнее окружение
- в) внешняя среда
- г) все вместе взятое

10. Что понимается под управленческим решением:

- а) любой результат деятельности сотрудника
- б) действия руководителя
- в) акт, направленный на снижение неопределенности в системе

Примеры вопросов, заданий для самостоятельной работы и письменных работ в рамках контроля темы дисциплины

1. Что представляет собой внутренняя среда организации?
2. Дайте характеристику основных элементов структуры управления.
3. Чем характеризуются информационные связи в системе управления?
4. Что представляет собой внешняя среда организации?
5. С чем было связано возникновение практики управления?
6. Когда менеджмент выделился в самостоятельную область знаний?
7. Чье учение было основным теоретическим источником современных концепций менеджмента?
8. Представители какой научной школы в качестве основного объекта исследования имели эффективное использование человеческих ресурсов?
9. Представители какой научной школы впервые описали принцип управления – единоначалие?
10. Какие подсистемы можно выделить в системе управления организацией?

-задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Современным менеджеру нужны следующие качества:

1. Наличие глубоких макроэкономических познаний.
2. Детальное знание рынка, законов его развития, специфики и динамики рыночных отношений в России и в других странах.
3. Стремление к doskonaльному освоению узкой специальности, являющейся для конкретного работника основной.
4. Свободная ориентация совокупности рыночных отношений, в их взаимозависимости и взаимообусловленности.

Кроме того, обязательны такие качества, как предприимчивость, ответственность, честность, принципиальность, скромность, физическое здоровье.

Вопросы:

1. Какими дополнительными качествами надо обладать современному менеджеру, чтобы он был на «высоте положения»?
2. Какие особые качества необходимы специалисту в России?

Задание 2. Главная задача менеджера - максимизация прибыли,

получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.

В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибыли компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Вопросы:

1. Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?
4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом:

- в масштабах фирмы?
- в масштабах региона, страны?

-тематика рефератов

1. Совершенствование контроля в современных системах управления.
2. Исследование реализации функций организации и координации.
3. Совершенствование мотивации персонала организации.
4. Методы и технологии прогнозирования.
5. Исследование системы делегирования полномочий в организации.
6. Совершенствование структур управления современным предприятием.
7. Сетевые и виртуальные организации: особенности и преимущества.
8. Оптимизация коммуникаций внутри организации в целях повышения эффективности управления.
9. Анализ системы совещаний: организация, содержание и проведение.
10. Анализ эффективности экономических методов управления, используемых в организации.
11. Качества, необходимые руководителям, и способы их оценки.
12. Способы формирования рабочих групп и команд в организации

13. Анализ эффективности применения различных методов разрешения конфликтов в организации.

14. Эффективность менеджмента: понятие, способы оценки и повышения.

15. Управление мотивацией трудовой деятельности на предприятии.

16. Пути повышения эффективности и качества управленческих решений.

17. Основные методы определения эффективности управления.

18. Миссия и цели организации.

19. Основные модели принятия решений.

20. Современная модель управления организацией.

Примеры задач

Задача 1. Некий коммерческий банк – один из самых мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны. Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса.

Управляющий банка – Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в Научно-исследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим знаниям банковского дела и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными.

Главный бухгалтер банка – Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания.

В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф.

Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством.

За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего об имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор.

«Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета»

- «А чем могу я вам помочь? Ведь это же вы – главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу».- «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка».- «Но вы же видите сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководством фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка».

Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию.

Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего и конфликт власти был улажен.

Постановка задачи.

1. Охарактеризуйте источники и ресурсы власти управляющего банка Иванова С.В.
2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?
3. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?
4. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?
5. Достаточно ли одних профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником?

Постановка задачи.

6. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?
7. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных?
8. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?
9. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?
10. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?

Задача 2. В коммуникативном процессе организации имеет место искажение информации, проходящей по каналам связи. Главный инженер организации проводит производственное совещание, в ходе которого обсуждается эта проблема. Участники совещания высказывают мнения о том, с чем связано искажение информации.

Начальник цеха Феоктистов считает: «Основное искажение происходит из-за фильтрации информации при ее движении вверх, вниз или

по уровням управления. В целях ускорения движения информации сведения интегрируются и упрощаются и значительная их часть теряется».

Начальник смены Петров отмечает: «Главный виновник – перезагрузка каналов информационных систем большим объемом информации; перечень и состав требуемых сведений необходимо сокращать».

Начальник предприятия Кочнов высказывает свою точку зрения: «Проведем оптимизацию структуры организации, уменьшим число уровней управления, уменьшим численность аппарата управления – и решим проблему искажения информации».

Постановка задачи.

1. Высказанные мнения дополняют или исключают друг друга?
2. Каких взглядов по данной проблеме развития информационных систем придерживаетесь вы лично?

Пример вариантов контрольных работ для студентов (заочная форма обучения)

Вариант 1

1. Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности.

2. Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.

3. Тест.

1. Теория справедливости исходит из концептуального положения, согласно которому:

а) Каждое действие человека должно получать соответствующую объективную оценку и соразмерное его результату воздаяние.

б) Человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивает этот результат с отношением вознаграждения, полученного другими людьми, выполняющими аналогичную работу, к затраченным ими усилиям.

в) Человек объективно оценивает уровни своей квалификации и профессионализма, проявленные в выполненной работе и сравнивает их с квалификацией и профессионализмом других.

д) Абсолютной справедливости не может быть, она всегда относительна и зависит от субъективных представлений и амбиций человека.

е) Справедливость - это не оценка деятельности, а средство управления деятельностью человека.

2. Учитывать потребности безопасности работника следует главным образом таким действием:

а) Регулированием системы ответственности.

б) Дифференцированием оплаты труда.

в) Привлечением к принятию рискованных решений.

г) Развитием групповых форм организации труда и ответственности.

е) социально- психологическим поощрением инициативы и удачных действий.

3. Наиболее эффективным методом управления является:
- a) Вознаграждение работников делать коммерческой тайной от других.
 - b) Создавать прозрачную и ясную систему оплаты труда для всех работников.
 - c) Использовать коллективные формы распределения надбавок и средств поощрения успешной работы.
 - d) Индивидуализировать право менеджера на поощрение сверх установленного минимального уровня.
 - e) Использовать относительно стабильную систему оплаты труда без гибких надбавок.
4. При анализе ситуаций и разработке управленческих решений дисконтирование используется:
- a) Для определения прибыли.
 - b) Для определения рентабельности.
 - c) Для приведения затрат и результатов к одному моменту.
 - d) Для определения затрат на единицу продукции.
 - e) Для определения затрат или получения прибыли в единицу времени.
5. Под процессом управления понимается:
- a) Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.
 - b) Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.
 - c) Последовательность выполнения операций при разработке управленческого решения.
 - d) Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.
 - e) Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

7.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет, экзамен):

вопросы к зачету (2 семестр)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
2.	Соотношение понятий «управление и «менеджмент».	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
3.	Менеджмент в системе понятий рыночной экономики. Цели и задачи управления предприятием.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
4.	Уровни и виды менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
5.	Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

6.	Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
7.	Природа управления и исторические тенденции его развития.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
8.	Этапы, научные подходы и школы к управлению организациями.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
9.	«Одномерные» учения об управлении (школа «научного управления» Ф. Тейлора, школа «административного» управления А. Файоля, школа «человеческих отношений» Э. Мейо, А. Маслоу и др.).	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
10.	«Синтетические» учения об управлении.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
11.	Процессный подход к менеджменту	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
12.	Системный подход к менеджменту П. Друкера.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
13.	Ситуационный подход. Теория «7-S», разработанная Т. Питерсом – Р. Уотерманом; Р. Паскалем – Э. Атосом. Теория «Z», выдвинутая У. Оучи. Теории стратегии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
14.	Теории инноваций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК – 1
15.	Теории лидерства.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
16.	Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
17.	Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
18.	Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
19.	Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
20.	Внутренняя среда организации: понятие и значение.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
21.	Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
22.	Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
23.	Сущность концепции взаимозависимости переменных.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
24.	Внешняя среда организации: понятие и значение.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
25.	Характеристика внешних переменных организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
26.	Факторы среды прямого воздействия.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
27.	Факторы среды косвенного воздействия.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
28.	Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

29.	Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
30.	Концепция адаптации (стратегия приспособления).	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
31.	Внешняя среда организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
32.	Концепция глобальной стратегии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
33.	Концепция целевой ориентации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
34.	Концепция рыночного управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
35.	Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
36.	Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
37.	Понятие системы управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
38.	Элементы (звенья), связи в системе управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
39.	Принципы построения систем управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
40.	Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
41.	Механистическая и органическая системы управления организацией.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
42.	Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
43.	Система взглядов на систему управления в современной экономике России.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
44.	Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
45.	Показатели эффективности управления и подходы к их определению.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
46.	Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
47.	Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические).	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
48.	Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
49.	Понятие организации менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
50.	Характеристики организации как объекта управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
51.	Признаки организации как системы, законы ее функционирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
52.	Организация как функция менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
53.	Организационные структуры на предприятии: понятие и принципы их построения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

54.	Требования к организационной структуре.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
55.	Типы структур и их характеристика.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
56.	Элементы проектирования организационной структуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
57.	Сущность и этапы проектирования организаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
58.	Делегирование полномочий: понятие и виды.	ОК -5; ПК - 1
59.	Организационные изменения: понятие и сущность проведения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
60.	Типология организаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
61.	Корпоративная и индивидуалистская организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
62.	Новые типы организаций: эдохратические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
63.	Факторы, влияющие на проектирование структуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
64.	Понятие и классификация функций управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
65.	Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
66.	Планирование как функция управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
67.	Организация как функция управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
68.	Функция мотивации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
69.	Функции контроля и координации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
70.	Общие, конкретные и специальные функции управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
71.	Содержание и задачи функции планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
72.	Виды планов, принципы их разработки.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
73.	Разработка перспективных и текущих планов.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
74.	Методы планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
75.	Сущность текущего планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
76.	Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
77.	Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
78.	Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
79.	Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы.	ОК -5; ОПК – 3;

		ПК - 1
80.	Информационно-управляющие системы в планировании.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
81.	Необходимость в формальной информационной системе.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
82.	Компьютерная революция и ИУС.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
83.	Повышение эффективности.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
84.	Понятие организации как управленческой функции.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
85.	Этапы функции организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
86.	Принципы осуществления функции организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
87.	Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

Вопросы к экзамену (3 семестр)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
2.	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
3.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
4.	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
5.	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
6.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
7.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
8.	Административный контроль: внутренний и внешний.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
9.	Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
10.	Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
11.	Организация контроля за деятельностью подчиненных.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
12.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
13.	Координация как центральная функция менеджмента,	ОК -5; ОПК – 3;

	обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ПК - 1
14.	Общая характеристика стратегического управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
15.	Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
16.	Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
17.	Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
18.	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
19.	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
20.	Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
21.	Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
22.	Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
23.	Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
24.	Критерии эффективности управленческих коммуникаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
25.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
26.	Решение как составная часть общих управленческих функций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
27.	Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
28.	Структура и содержание процесса принятия решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
29.	Модели процесса принятия решения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
30.	Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
31.	Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
32.	Методы индивидуального и группового принятия решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
33.	Современные формы выработки, реализации решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
34.	Особенности и содержание управленческого труда.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
35.	Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
36.	Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
37.	Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
38.	Инновационная программа менеджера. Критерии оценки	ОК -5; ОПК – 3;

	менеджеров.	ПК - 1
39.	Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
40.	Эффективное использование времени менеджером. Техника планирования личного времени менеджером.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
41.	Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
42.	Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
43.	Проблема лидерства в современном менеджменте.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
44.	Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
45.	Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
46.	Особенности управления группой. Групповая динамика.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
47.	Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
48.	Факторы, влияющие на эффективность группы.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
49.	Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
50.	Этапы формирования команд и целесообразность их использования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
51.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
52.	Представление о конфликте как способе выявления противоречий и источников развития организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
53.	Природа конфликта, функции и типы конфликта.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
54.	Уровни конфликта в организации. Внутри личностный конфликт. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотруднический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления. Внутриорганизационный конфликт. Структурные методы управления конфликтом.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
55.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
56.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
57.	Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
58.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
59.	Концепция организационной культуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
60.	Содержание организационной культуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
61.	Типология организационных культур.	ОК -5; ОПК – 3;

		ПК - 1
62.	Влияние культуры на организационную эффективность.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
63.	Соответствие культуры принятой стратегии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
64.	Управление организационными изменениями.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
65.	Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента.	ОК -5; ПК - 1
66.	Деловое общение и его цели. Деловой этикет.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
67.	Формы делового общения в офисе.	ОК -5; ПК - 1
68.	Процедура служебного телефонного разговора.	ОК -5; ПК - 1
69.	Деловой разговор и деловая беседа. Классификация совещаний.	ОК -5; ПК - 1
70.	Организация и проведение совещаний. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.	ОК -5; ПК - 1
71.	Фирменный стиль. Имидж фирмы.	ОК -5; ПК - 1
72.	Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.	ОК -5; ПК - 1

7.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетенции по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки,	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

<p>причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	C	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент</p>	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)

затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями				
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	G	70-66	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

<p>приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы</p>				
--	--	--	--	--

**8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ,
ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии и с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
--------------	--	--	--	---

1	Б1.Б.14 Теория менеджмента	Учебная аудитория № 220 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и практической подготовки	<p>Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (20 шт.), стул ученический (40 шт); Стационарная доска; Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).</p>	<p>VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.9/380 от 23.12.2021 (срок действия 1 год) Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112-140152020635. Договор № РЦА09220003 от 29.09.2022 Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО; Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или безвозмездное ПО</p>
		Помещение для самостоятельной работы обучающихся ауд. 139 (тех. 139)	<p>Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Столы ученические Стулья</p>	

			ученические Доска	VooV meeting Свободное и/или безвозмездное ПО
		Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: ауд. 430 (тех.245)	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	

9. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа;

	- в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

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

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине. Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном

Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

10.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение ситуационных задач, чтение лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент снабжается комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

10.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня.

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

10.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедры:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социо-культурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие задачи:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;

приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;

воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;

воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;

обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;

выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;

формирование культуры и этики профессионального общения;

воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социо-культурной среде;

повышение уровня культуры безопасного поведения;

развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

Направления воспитательной работы:

Гражданское,

Патриотическое,

Духовно-нравственное;

Студенческое самоуправление;

Научно-образовательное,

Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;

Профессионально-трудовое,

Культурно-творческое и культурно-просветительское,

Экологическое.

Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

Организация воспитательной работы на уровне кафедры

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся, составляет 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;

информирование студентов о воспитательной работе кафедры,

содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;

содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте, организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;

Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;

Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;

Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.