

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Основы теории управления персоналом

Кафедра «Экономики труда и управления персоналом»

Образовательная программа
38.03.03 – Управление персоналом

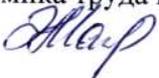
Профиль подготовки
Общий

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная, очно-заочная

Статус дисциплины: базовая часть

Рабочая программа дисциплины «Основы теории управления персоналом» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 12 августа 2020 г. № 955.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Магомаева Э.Р., к.э.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» 06 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании учебно-методической комиссии факультета управления
от «1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим
управлением «9» 04 2021 г.,

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Основы теории управления» входит в обязательную (базовую) часть ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с вопросами теории, технологии и практики управления социально-экономическими процессами в организации, на предприятии, в муниципальном образовании, государстве в условиях современных рыночных отношений.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных –УК-2, ПК-2.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины __4__ зачетных единиц, в том числе 144 в академических часах по видам учебных занятий.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия						СРС	Форма промежуточной аттестации (зачет, Дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:							
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
		из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	Консультации и			
1	144	36		36			72	экзамен

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия						СРС	Форма промежуточной аттестации (зачет, Дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:							
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
		из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	Консультации и			
1	144	32		32			80	экзамен

1. Цели освоения дисциплины.

Целями освоения дисциплины «Основы теории управления» являются:

- овладение общими принципами формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы; этапы жизненного цикла проекта, этапы его разработки и реализации;
- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Основы теории управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования.

Дисциплина «Основы теории управления персоналом» базируется на знаниях основ экономической теории, истории экономических учений и психологии. Изучение данной дисциплины проводится параллельно с освоением таких дисциплин, как «Микроэкономика», «Деловое общение» и должно предшествовать изучению таких как «Рынок труда», «Организация и нормирование труда», «Экономика и социология труда» и других дисциплин профессионального цикла.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними	Знает: принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы; этапы жизненного цикла проекта, этапы его разработки и реализации; Владеет: методами разработки и управления проектами Умеет: видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол
	УК-2.2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	Знает: основные требования, предъявляемые к проектной работе и критерии оценки результатов проектной деятельности; Умеет: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения; Владеет: навыками составления плана-графика реализации проекта в целом и плана-контроля его выполнения	

	УК-2.3. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	Знает: основные требования, предъявляемые к проектной работе и критерии оценки результатов проектной деятельности; Умеет: видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата; Владеет: навыками составления плана-графика реализации проекта в целом и плана-контроля его выполнения	
ПК-2 Знание основ разработки и реализации концепции управления социального развития персонала, кадровой политики организации, основ формирования и использования трудового потенциала организации, а также основных факторов, влияющих на выбор направлений развития и управления человеческим капиталом организации.		Знает: - основы разработки и реализации концепции управления социального развития персонала, кадровой политики организации, основ формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника. - функции и задачи управления человеческим капиталом, а также основные факторы, влияющие на выбор направлений развития и управления человеческим капиталом организации. Умеет: - формулировать цели и задачи, а также разрабатывать программные документы по управлению социальным развитием персонала, кадровой политики организации, основ формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника. - применять на практике знания по управлению человеческим капиталом, определять направления развития и управления человеческим капиталом организации. Владеет: - навыками разработки и реализации концепции управления социального развития персонала, кадровой политики организации, основ формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника. - навыками определения функций и постановки задач управления человеческим капиталом, влияющие на выбор направлений развития и управления человеческим капиталом организации.	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет - 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
-------	---------------------------	---------	-------	--	--

				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль	Самостоятельная работа	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
<i>Модуль 1. Основы теории управления</i>									
1.1.	Сущность и содержание теории управления	1	20	8	8			4	опрос
1.2.	Основы менеджмента	1	18	6	6			6	опрос
<i>Итого по модулю 1:</i>			38	14	14			10	тест
<i>Модуль 2. Основные функции управления</i>									
2.1.	Основные функции управления	1	14	4	4			6	опрос, реферат, дискуссия
2.2.	Система, принципы и методы управления	1	18	6	6			6	опрос
<i>Итого по модулю 2:</i>			32	10	10			12	тест
<i>Модуль 3. Управленческие решения, коммуникации, лидерство и руководство в организации</i>									
3.1.	Разработка управленческих решений	1	10	4	4			2	опрос
3.2.	Стили руководства и типы руководителей	1	8	2	2			4	опрос
3.3.	Лидерство и руководство	1	8	2	2			4	опрос
3.4.	Психологические аспекты управления. Организация общения.	1	12	4	4			4	опрос, реферат, дискуссия
<i>Итого по модулю 3:</i>			38	12	12			14	тест
<i>Модуль 4. Итоговый контроль</i>									
4.4.	<i>Экзамен</i>		36				36		
<i>Итого по модулю 4:</i>			36				36		
ИТОГО:			144	36	36		36	36	

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль	Самостоятельная работа	
<i>Модуль 1. Основы теории управления</i>									

1.1.	Сущность и содержание теории управления	1	16	4	4			8	опрос
1.2.	Основы менеджмента	1	20	6	6			8	опрос
	<i>Итого по модулю 1:</i>		36	10	10			16	тест
<i>Модуль 2. Основные функции управления</i>									
2.1.	Основные функции управления	1	16	4	4			8	опрос, реферат, дискуссия
2.2.	Система, принципы и методы управления	1	18	6	6			6	опрос
	<i>Итого по модулю 2:</i>		34	10	10			14	тест
<i>Модуль 3. Управленческие решения, коммуникации, лидерство и руководство в организации</i>									
3.1.	Разработка управленческих решений	1	8	4	2			2	опрос
3.2.	Стили руководства и типы руководителей	1	8	2	2			4	опрос
3.3.	Лидерство и руководство	1	10	2	4			4	опрос
3.4.	Психологические аспекты управления. Организация общения.	1	12	4	4			4	опрос, реферат, дискуссия
	<i>Итого по модулю 3:</i>		38	12	12			14	тест
<i>Модуль 4. Итоговый контроль</i>									
4.4.	Экзамен		36					36	
	<i>Итого по модулю 4:</i>		36					36	
	ИТОГО:		144	32	32			36	44

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Основы теории управления

Тема 1.1. Сущность и содержание теории управления

Системный подход в науке управления. Организация. Система. Иерархия. Взаимосвязь экологической, социальной и экономической систем. Две концепции науки управления. Управление в условиях рыночной экономики. Рыночная экономика. Менеджмент. Теория управления как дисциплина.

Концепции современной теории и практики управления. Научное управление. Административное управление. Управление с позиций психологии и человеческих отношений. Управление с позиции науки о поведении человека. Управление с позиции количественных методов. Три научных подхода к управлению. Развитие науки управления в России. Тектология. Внедрение научной организации труда управления производством. Основные положения «старой» и «новой» управленческих парадигм.

Тема 1.2. Основы менеджмента

Характерные черты менеджмента. Цель и задачи менеджмента.

Организация. Концепция жизненного цикла организации. Основные законы развития организации и ее общие характеристики. Взаимодействие человека и организации. Формальные и неформальные группы в организации.

Внутренняя и внешняя среда организации. Факторы воздействия внешней среды на деятельность организации. Макросреда. Микросреда. Анализ внутренней среды организации.

Модуль 2. Основные функции управления

Тема 2.1. Основные функции управления

Функция планирования. Методы планирования. Бизнес-план. Технология разработки плана развития организации. Календарное и сетевое планирование.

Функция организации. Принципы формирования функции организации. Организация производства и труда на предприятии. Функция мотивации. Воздействие мотивации на деятельность человека. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга и К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации.

Функция контроля. Предварительный контроль. Текущий контроль. Заключительный контроль.

Тема 2.2. Система, принципы и методы управления

Основные принципы управления. Централизация. Децентрализация. Единоначалие. Коллегиальность.

Управленческий цикл, модели и методы управления.

Система и методы управления. Управленческая деятельность и механизм управления. Организационно-административные методы управления. Экономические методы управления. Социально-психологические методы управления. Самоуправление. Делегирование полномочий.

Модуль 3. Управленческие решения, коммуникации, лидерство и руководство в организации

Тема 3.1. Разработка управленческих решений

Разработка и принятие управленческих решений. Виды управленческих решений. Процесс принятия решений.

Индивидуальные стили принятия управленческих решений.

Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

Методология и технология разработки управленческого решения. Цель. Классификация целей. Методология разработки управленческого решения. Технология разработки управленческого решения.

Тема 3.2. Стили руководства и типы руководителей

Стиль руководства. Классификация стилей руководства. Авторитарный стиль руководства. Демократический стиль руководства. Попустительский стиль руководства.

Современные представления о стилях руководства. Патриархальный стиль руководства. Харизматический стиль руководства. Авторитарный стиль руководства. Бюрократический стиль руководства. Кооперативный стиль руководства. Патернализм. Оппортунизм. Фасадизм.

Тема 3.3. Лидерство и руководство

Роль менеджера в организации. Социально-экономические и личностные характеристики менеджера. Пол руководителя. Возраст. Здоровье. Личностные качества менеджера. Лидер и менеджер. Лидерство. Менеджер. Лидер. Концепции лидерского поведения. Концепция трех стилей руководства.

Концепция исследования университета штата Огайо. Концепция исследования Мичиганского университета. Системы управления Р.Ликерта. Управленческая сетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания.

Ситуационный подход к лидерству. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бландшарда. Ситуационная модель принятия решения Врума – Яго.

Тема 3.4. Психологические аспекты управления. Организация общения

Общение. Формы общения. Организация общения. Передача информации.

Проведение совещаний и переговоров. Совещания. Переговоры. Психологический климат в коллективе. Конфликт. Природа конфликта. Типы конфликтов. Стадии конфликта. Причины конфликта. Позитивные и негативные последствия конфликтов для предприятия. Методы разрешения конфликтов.

Стресс. Природа стресса. Причины стресса.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Основы теории управления

Тема 1.1. Сущность и содержание теории управления

Цель семинарского (практического) занятия- Системный подход в науке управления. Организация. Система. Иерархия. Взаимосвязь экологической, социальной и экономической систем. Две концепции науки управления. Теория управления как дисциплина. Концепции современной теории и практики управления. Научное управление. Административное управление. Управление с позиций психологии и человеческих отношений. Управление с позиции науки о поведении человека. Управление с позиции количественных методов.

Вопросы:

1. Системный подход в науке управления.
2. Теория управления в системе науки управления.
3. Эволюция управленческой мысли.
4. Развитие науки управления в России.
5. Новая управленческая парадигма.

Тема 1.2. Основы менеджмента

Цель семинарского (практического) занятия- Характерные черты менеджмента. Цель и задачи менеджмента. Организация. Концепция жизненного цикла организации. Основные законы развития организации и ее общие характеристики. Взаимодействие человека и организации. Формальные и неформальные группы в организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Факторы воздействия внешней среды на деятельность организации. Макросреда. Микросреда. Анализ внутренней среды организации.

Вопросы:

1. Характерные черты менеджмента, цель и задачи менеджмента.
2. Общие характеристики организации.
3. Внутренняя и внешняя среда организации.
4. Тестовый контроль

Модуль 2. Основные функции управления

Тема 2.1. Основные функции управления

Цель семинарского (практического) занятия- Функция планирования. Методы планирования. Бизнес-план. Технология разработки плана развития организации.

Календарное и сетевое планирование. Функция организации. Принципы формирования функций организации. Организация производства и труда на предприятии. Функция мотивации. Воздействие мотивации на деятельность человека. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга и К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации.

Вопросы:

1. Функция планирования.
2. Функция организации.
3. Функция мотивации.
4. Функция контроля.

Тема 2.2. Система, принципы и методы управления

Цель семинарского (практического) занятия- Основные принципы управления. Централизация. Децентрализация. Единоначалие. Коллегиальность. Система и методы управления. Управленческая деятельность и механизм управления. Организационно-административные методы управления. Экономические методы управления. Социально-психологические методы управления. Самоуправление. Делегирование полномочий.

Вопросы:

1. Основные принципы управления.
2. Управленческий цикл, модели и методы управления.
3. Система и методы управления.
4. Тестовый контроль

Модуль 3. Управленческие решения, коммуникации, лидерство и руководство в организации

Тема 3.1. Разработка управленческих решений

Цель семинарского (практического) занятия- Разработка и принятие управленческих решений. Виды управленческих решений. Процесс принятия решений. Индивидуальные стили принятия управленческих решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Методология и технология разработки управленческого решения. Цель. Классификация целей. Методология разработки управленческого решения. Технология разработки управленческого решения.

Вопросы:

1. Содержание, виды и процесс принятия управленческих решений.
2. Индивидуальные стили принятия управленческих решений.
3. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
4. Методология и технология разработки управленческого решения.

Тема 3.2. Стили руководства и типы руководителей

Цель семинарского (практического) занятия- Стили руководства. Классификация стилей руководства. Авторитарный стиль руководства. Демократический стиль руководства. Попустительский стиль руководства. Современные представления о стилях руководства. Патриархальный стиль руководства. Харизматический стиль руководства. Авторитарный стиль руководства. Бюрократический стиль руководства. Кооперативный стиль руководства. Патернализм. Оппортунизм. Фасадизм.

Вопросы:

1. Классификация стилей руководства.
2. Современные представления о стилях руководства.

Тема 3.3. Лидерство и руководство

Цель семинарского (практического) занятия- Роль менеджера в организации. Социально-экономические и личностные характеристики менеджера. Пол руководителя. Возраст. Здоровье. Личностные качества менеджера. Лидер и менеджер. Лидерство. Менеджер. Лидер. Концепции лидерского поведения. Концепция трех стилей руководства. Концепция исследования университета штата Огайо. Управленческая сетка Блейка и Моутон. Концепция вознаграждения и наказания. Ситуационный подход к лидерству. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта.

Вопросы:

1. Роль менеджера в организации.
2. Социально-экономические и личностные характеристики менеджера.
3. Лидер и менеджер.
4. Концепции лидерского поведения.
5. Ситуационный подход к лидерству.

Тема 3.4. Психологические аспекты управления. Организация общения

Цель семинарского (практического) занятия- Общение. Формы общения. Организация общения. Передача информации. Проведение совещаний и переговоров. Совещания. Переговоры. Психологический климат в коллективе. Конфликт. Природа конфликта. Типы конфликтов. Стадии конфликта. Причины конфликта. Позитивные и негативные последствия конфликтов для предприятия. Методы разрешения конфликтов. Стресс. Природа стресса. Причины стресса.

Вопросы:

1. Формы и организация общения.
2. Проведение совещаний и переговоров.
3. Психологический климат в коллективе.
4. Конфликт: природа, типы, методы разрешения.
5. Природа и причины стресса.
6. Тестовый контроль

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по производительности труда, заработной плате, численности работников и др.;

- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной управленческой проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, проблемы управления персоналом.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Экономика и социология труда» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Основы теории управления» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;
- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков

самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата — от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он

строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Тематика рефератов:

1. Управление как форма общественной практики людей.
2. Общество как целостная самоуправляемая система.

3. Организация и управление.
4. Управление в общественных системах: сущность, двойственная природа.
5. Управленческие отношения в системе общественных отношений.
6. Общие закономерности современного управления.
7. Специфические закономерности управления в современном обществе.
8. Локальные принципы управления.
9. Подготовка и принятие управленческих решений как основная функция управления.
10. Организация в системе основных функций управления.
11. Мотивация как основная функция управления. Содержание теории мотивации.
12. Мотивация в системе основных функций управления.
13. Процессуальные теории мотивации.
14. Учет и анализ - важнейшая основная функция современного управления.
15. Контроль за ходом выполнения принятых решений как функция управления.
16. Оперативное управление в системе основных функций управления.
17. Системно-комплексный подход к решению проблем современного управления.
18. Программно-целевой подход в современной практике управления.
19. Системно-мультипликационный подход как инструмент повышения эффективности современного управления.
20. Системно-нормативный подход в системе современного управления.
21. Системно-режимный подход и его роль в повышении эффективности управления.
22. Системно-динамический подход и возможность его использования в современной практике управления.
23. Философия современного управления.
24. Эволюция управленческой мысли. Школа научного управления.
25. Административная (классическая) школа управления, достоинства и недостатки взглядов ее важнейших представителей.
26. Доктрина «человеческих отношений» и ее роль в развитии современной практики управления.
27. Вклад российской школы управления в развитие теории и практики современного управления.
28. Управление как искусство.
29. Американская модель управления и возможность ее адаптации к российским условиям.
30. Японская модель управления и проблемы ее использования в России.
31. Европейская модель управления и ее отличие от американской и японской.
32. Азиатская модель управления, достоинства и недостатки.
33. Современные технологии управления и проблемы их совершенствования.
34. Внутренняя среда организации и ее анализ с позиций системного подхода.
35. Внешняя среда организации и ее анализ в точки зрения открытости организации.
36. Результативность и эффективность взаимодействия организации с внешней средой.
37. Коммуникации в управлении и проблемы их улучшения.
38. Управление конфликтами в организациях.
39. Миссия и цели управления организации, проблема формирования и согласования.
40. Процесс разработки управленческих решений и проблемы его совершенствования.
41. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.
42. Методы реализации управленческих решений. Экономические методы управления и проблемы их совершенствования.
43. Методы реализации управленческих решений. Организационно-распорядительные (административные) методы управления и проблемы их совершенствования.
44. Методы реализации управленческих решений. Социально-психологические методы управления и проблемы их совершенствования.
45. Содержание управленческого труда.

46. Современная парадигма управления.
47. Основные должностные обязанности современного руководителя.
48. Управленческие концепции, ориентированные на процесс (инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов).
49. Субъекты управленческого процесса.
50. Идеология современного руководителя.
51. Современные системы управления, проблемы совершенствования.
52. Ролевые функции руководителя и подчиненных.
53. Центры принятия решений и управленческие зоны. Организационные структуры и факторы, определяющие их выбор.
54. Принципы и методы построения современных организационных структур.
55. Управленческие модели и условия их применения.
56. Организация как совокупность управленческих зон: принципы и содержание зонального управления.
57. Управленческие характеристики руководителя.
58. Трудовой коллектив как объект управления.
59. Искусство воздействия руководителя на личность и коллектив.
60. Этика и этикет в современном управлении.
61. Культура делового общения.
62. Лидерство и власть.
63. Организационная культура в современном обществе.
64. Стратегическое и ситуационное управление.
65. Государственная служба в системе власти и управления.
66. Культура и власть.
67. Система подготовки руководителей (зарубежный опыт).
68. Система подготовки руководителей в современной России: опыт, проблемы, и пути их решения.
69. Социальный контроль и эффективность управления.
70. Корпоративная культура: сущность, структура, проблемы повышения ее уровня.
71. Влияние национальной культуры на управление.
72. Современные информационные технологии в управлении.
73. Планирование времени руководителя.
74. Управление знаниями.
75. Инновационное управление.
76. Управление риском.
77. Особенности корпоративного управления.
78. Кадровая политика в современных организациях.
79. Особенности организации управленческого труда.
80. Интенсификация управленческой деятельности.
81. Проблемы повышения эффективности управления.
82. Особенности управления в XXI веке.
83. Проблемы совершенствования механизма реализации управленческих решений.
84. Формирование инновационной управленческой культуры XXI века - главное условие рационализации современного социального управления.

Примеры тестов для текущего, промежуточного и итогового контроля знаний студентов

Вопрос 1. В какую группу потребностей в теории Маслоу входит потребность сохранить уровень заработной платы и различные льготы?

1. Потребности в самореализации (самовыражении);
2. Физиологические потребности;
3. Потребности в уважении (личные потребности);

4. Потребности в безопасности;
5. Социальные потребности;
6. Потребность в благосостоянии.

Вопрос 2. Согласно теории мотивационных потребностей Мак-Клелланда:

1. Потребность во власти положительно влияет на эффективность руководства;
2. Нежелание работать – это не врожденное качество работника, а следствие плохих условий труда, которые подавляют природную любовь к труду;
3. Сотрудники с острой потребностью в принадлежности достигают высоких результатов при выполнении заданий, требующих высокого уровня социального взаимодействия и хороших межличностных отношений;
4. Стремление к власти – показатель слабости человека, наличия у него комплексов;
5. Строгое руководство и контроль являются излишними для большинства работников,
6. Люди с ярко выраженной потребностью в успехе стремятся ставить реально достижимые цели, избегать необоснованного риска;
7. Работники не очень честолюбивы, боятся ответственности и хотят, чтобы ими руководили.

Вопрос 3. Теория мотивации Герцберга исходит из того, что:

1. Работник должен участвовать в определении целей, которые ему предстоит реализовывать;
2. К гигиеническим факторам мотивации относятся: достижение целей, признание, интересное содержание труда, самостоятельность (свой участок работы) и ответственность, профессионально-должностной рост, возможности личностной самореализации;
3. Работники не стремятся брать на себя ответственность, если ее может взять руководитель, которому они доверяют;
4. Сами по себе гигиенические факторы не вызывают удовлетворенности, но их ухудшение порождает неудовлетворенность трудом;
5. На мотивацию сотрудников прямо влияет справедливость вознаграждения;
6. Средний работник ожидает доверительного, товарищеского общения с ним руководителя;
7. К мотиваторам относятся: отношения с коллегами, начальством и подчиненными; нравственный климат в организации; вознаграждение (в случае фиксированной заработной платы); способности руководителя; физические условия труда; стабильность рабочего места.

Вопрос 4. Какой из следующих теорий принадлежит утверждение: чем слабее удовлетворены социальные потребности, тем сильнее действие потребностей существования:

1. Маслоу;
2. МакКлелланда;
3. Альдерфера;
4. Герцберга;
5. Адамса;
6. Макгрегора.

Вопрос 5. Согласно теории справедливости Адамса:

1. Важное значение для мотивации производительности труда имеет внимание к условиям жизни человека, его быту;
2. Сотрудник оценивает вознаграждение по тому, насколько была проявлена к нему справедливость или несправедливость, и в случае справедливой оценки «успокаивается» и не повышает производительность;
3. Средний сотрудник считает справедливым участие в решении лишь тех вопросов, в которых он разбирается, компетентен;

4. Человеческие отношения в организации прямо зависят от справедливости действий высшего руководства;

5. Каждый в большей или меньшей степени считает справедливыми льготы и привилегии для себя и несправедливыми – для других;

6. Высокая трудовая мотивация определяется в первую очередь существующими социальными нормами, а не физиологическими потребностями и материальными стимулами»;

7. Работник сравнивает соотношение полученного вознаграждения и затрат с соотношением их у других и на основе этого строит свое отношение к работе.

Вопрос 6. Согласно теории потребностей К. Альдерфера групп потребностей существует:

1. Две.
2. Три.
3. Четыре.
4. Пять.

Вопрос 7. Назовите стартовую точку мотивационного процесса:

1. появление потребности в чем-то;
2. наличие неудовлетворенности в чем-то;
3. появление нового мотива деятельности;
4. удовлетворение прежней потребности;
5. желание иметь что-либо.

Вопрос 8. Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера заключается в том, что:

1. Удовлетворенность работника трудом является причиной высокой результативности труда.

2. Рост заработной платы безусловно стимулирует высокую результативность труда.

3. Высокая результативность труда является причиной удовлетворенности работника.

4. Существует тесная связь между результативностью работника и размером его вознаграждения.

Вопрос 9. Термин «иерархия потребности» означает:

1. Их многообразие;
2. Уровень их осознанности;
3. Наличие соподчиненности;
4. Их действенность;
5. Мэру интенсивности.

Вопрос 10. Приоритетную значимость коллективной (групповой) мотивации обосновывают теории:

1. «Z»;
2. Аткинсона;
3. «ХУ-теория»;
4. Человеческих отношений;
5. Иерархии потребностей;
6. МакКлелланда.

Вопрос 11. Взаимосвязь между стратегическим планом и другими управленческими решениями...

1. не существует, так как стратегическое планирование является прерогативой высшего руководства;
2. существует, так как все последующие решения должны содействовать достижению намеченной цели;
3. и да, и нет, все зависит от личностей менеджеров;
4. теоретически – да, а на практике – нет.

Вопрос 12. Теория различает три вида контроля:

1. всеобщий, выборочный, индивидуальный;
2. предварительный, текущий, заключительный;
3. линейный, функциональный, штабной;

4. на базе норм, стандартов, нормативов.

Вопрос 13. Плохая организация функции контроля способна:

1. исказить цели деятельности;
2. породить внутренний протест исполнителей;
3. заставить людей делать то, что им не хочется;
4. создать основу для оценки;
5. обеспечить достижение организацией своих целей.

Вопрос 14. Контроль в управлении...

1. обеспечивает достижение организацией своих целей;
2. удерживает работников в определенных рамках;
3. создает основу для оценки;
4. конкретизирует цели;
5. способствует пониманию того, что происходит;
6. способствует правильной технологии планирования.

Вопрос 15. Основная особенность стратегических планов состоит в том, что они...

1. составляются в два этапа;
2. составляются в 3-5 лет;
3. опираются на прогноз, а не на расчеты;
4. способствуют правильной технологии планирования;
5. разрабатываются менеджерами среднего звена.

Вопрос 16. Потребности роста по К. Альдерферу аналогичны таким потребностям теории А. Маслоу, как:

1. Потребность в безопасности.
2. Потребность самовыражения.
3. Потребность принадлежности к социальной группе.
4. Физиологические потребности.
5. Потребности в признании и уважении.

Вопрос 17. Теория потребностей Д. МакКлелланда связана с изучением потребностей:

1. Связи.
2. Соучастия.
3. Самовыражения.
4. Существования.
5. Достижения.
6. Властвования.

Вопрос 18. Согласно теории Ф. Герцберга следует выделять группы факторов, мотивирующих работников:

1. Стимулирующие.
2. Мотивирующие.
3. Физиологические.
4. Гигиенические.
5. Психологические.

Вопрос 19. Согласно модели Портера-Лоулера, результаты, достигнутые работником зависят от:

1. Затраченных усилий.
2. Способностей и характера человека.
3. Социально-демографических характеристик работника.
4. Образования работника.
5. Осознания работником своей роли в процессе труда.

Вопрос 20. Как называется ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность?

1. потребность;

2. недостаточность;
3. побуждение;
4. неудовлетворенность;
5. побуждаемость.

Вопрос 21. Что означает такой принцип оплаты труда, как справедливость?

1. уравниловку;
2. удовлетворенность;
3. неущемленность;
4. равенство;
5. одинаковость.

Вопрос 22. Какие две группы потребностей сотрудников руководитель должен стремиться удовлетворить в первую очередь, согласно теории Маслоу?

1. Потребности в самореализации (самовыражении);
2. Социальные потребности;
3. Физиологические потребности;
4. Потребности в безопасности;
5. Потребность во власти;
6. Потребности в уважении личности.

Вопрос 23. Теория Альдерфера утверждает, что:

1. Мотивирующее воздействие потребностей может идти в обоих направлениях, как снизу вверх, так и сверху вниз;
2. Чем слабее удовлетворены социальные потребности, тем сильнее действие потребностей существования;
3. Ведущие средства мотивации – вознаграждение и возможности личностного развития;
4. Лишь после того, как удовлетворены потребности низшего уровня, актуализируются более высокие (с точки зрения их иерархии) потребности;
5. Актуализация более высоких потребностей после того, как работник посчитает достаточно удовлетворенными потребности предшествующего уровня;
6. Чем менее удовлетворены социальные потребности, тем больше усиливается их действие;
7. При удовлетворении потребностей существования потребности во власти становятся важнейшим мотиватором.

Вопрос 24. Мотивационное влияние потребностей во власти, успехе и принадлежности анализирует теория.

1. МакКлелланда.
2. Маслоу;
3. Альдорфера;
4. Херцберга;
5. Врума;
6. Макгрегора.

Вопрос 25. Какие из факторов мотивации не включает модель Лоулера-Портера?

1. Ценность вознаграждения;
2. Вероятность вознаграждения;
3. Личные черты и способности;
4. Ролевые требования;
5. Справедливость вознаграждения;
6. Удовлетворенность трудом;
7. Система контроля;
8. Авторитет руководителя.

Вопрос 26. Стратегическое планирование – это...

1. набор решений и действий, помогающих организации достичь своих целей;
2. особый вид долгосрочных планов, позволяющих организации знать будущее;

3. выбор альтернативы развития;
4. определение целей организации на перспективу.

Вопрос 27. Неверное утверждение:

1. особенность функции контроля состоит в том, что эту функцию осуществляет только высшее руководство;
2. эта функция при реализации требует индивидуального подхода к исполнителям;
3. контроль разнообразен по методам реализации и в разных ситуациях должен осуществлять по-разному;
4. она является парной и зависит от особенностей принятой системы планирования.

Вопрос 28. Диапазон контроля тем меньше, чем...

1. выше уровень управления;
2. ниже уровень управления;
3. более значима данная функция управления;
4. выше общая результативность деятельности.

Вопрос 29. Связь между функциями планирования и контроля...

1. не имеется, так как в управленческом цикле контроль следует за функцией организации, а не за планированием;
2. имеется, так как именно планирование конкретизирует цели;
3. и да, и нет, все зависит от личности руководителя;
4. скорее нет, чем да, так как в основе контроля лежат нормы и стандарты, а не планы.

Вопрос 30. Основная задача тактического планирования

1. обеспечить выживание организации в меняющейся внешней среде;
2. поставить цели перед исполнителями;
3. обеспечить бесперебойную работу всех звеньев организации;
4. согласовать действия специализированных звеньев организации.

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля

1. Системный подход в науке управления.
2. Теория управления в системе науки управления.
3. Эволюция управленческой мысли.
4. Концепция научного управления.
5. Концепция административного управления.
6. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений.
7. Концепция управления с позиции науки о поведении человека.
8. Концепция управления с позиции количественных методов.
9. Три научных подхода к управлению.
10. Развитие науки управления в России.
11. Новая управленческая парадигма.
12. Концепция жизненного цикла организации
13. Взаимодействие человека и организации.
14. Формальные и неформальные группы в организации.
15. Внешняя среда организации.
16. Внутренняя среда организации.
17. Мотивация. Теории мотивации.
18. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
19. Теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда.
20. Теория ERG К.Альдерфера.
21. Двухфакторная теория Ф.Герцберга.

22. Содержательные теории мотивации.
23. Теория ожиданий Врума.
24. Теория справедливости Адамса.
25. Модель Портера-Лоулера.
26. Процессуальные теории мотивации.
27. Функция контроля в управлении.
28. Организационно-административные методы управления.
29. Экономические методы управления.
30. Социально-психологические методы управления.
31. Самоуправление.
32. Делегирование полномочий.
33. Горизонтальное разделение труда.
34. Вертикальное разделение труда.
35. Линейная структура управления.
36. Функциональная структура управления.
37. Штабная структура управления.
38. Матричная структура управления.
39. Разработка и принятие управленческих решений.
40. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
41. Авторитарный стиль руководства.
42. Демократический стиль руководства.
43. Попустительский стиль руководства.
44. Социально-экономические и личностные характеристики менеджера.
45. Лидер и менеджер.
46. Формы и организация общения.
47. Проведение совещаний и переговоров.
48. Конфликт: природа, типы, методы решения.
49. Негативные и позитивные последствия конфликтов для организации.
50. Природа и причины стресса.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

Критерии оценки тестов:

По дисциплине тесты могут использоваться для текущего контроля по каждой теме. Критерии оценки по 100-балльной шкале: каждый вариант содержит по 20 тестов. За каждый правильно выполненный тест выставляется 5 баллов.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего

контроля - 50 % и промежуточного контроля - 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 10 баллов
- участие на практических занятиях - 70 баллов
- выполнение контрольных работ - 20 баллов
- написание и защита реферата/доклада - 5 баллов

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 70 баллов
- решение ситуационных заданий - 30 баллов

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

а) адрес сайта курса

1. Moodle[Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг.гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL:<http://moodle.dgu.ru/>

б) основная литература:

1. Андреев А.Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс] / А.Ф. Андреев. — Электрон.текстовые данные. — СПб. : Троицкий мост, 2013. — 288 с. — 978-5-4377-0003-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/40882.html>
2. Задорожная Н.М. Методические указания к выполнению домашнего задания по курсам «Управление в технических системах» и «Основы теории управления» [Электронный ресурс] / Н.М. Задорожная, В.А. Дудолодов. — Электрон.текстовые данные. — М. : Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2009. — 16 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31303.html>
3. Толшин В.И. Основы теории управления и автоматизации судовых энергетических установок [Электронный ресурс] : методическое пособие / В.И. Толшин, В.В. Филиппова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2010. — 61 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46300.html>
4. Ягьяева Л.Т. Основы теории управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.Т. Ягьяева, Р.К. Нургалиев. — Электрон.текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 94 с. — 978-5-7882-1960-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79460.html>
5. Батурин В.К. Общая теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.К. Батурин. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02217-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8104.html>
6. Коробко В.И. Теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Коробко. — Электрон.текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. — 383 с. — 978-5-238-01483-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15476.html>
7. Коробко В.И. Теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В.И. Коробко. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2020. — 383 с. — 978-5-238-01483-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52574.html>

в) дополнительная литература:

1. Эриашвили Н.Д. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н.Д. Эриашвили. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 271 с. — 5-238-01061-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8111.html>

2. Веселова Н.Ю. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.Ю. Веселова, Т.Л. Оганесян. — Электрон.текстовые данные. — Краснодар: Краснодарский кооперативный институт, 2008. — 210 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9787.html>
3. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : курс лекций / . — Электрон. текстовые данные. — Иркутск: Иркутский филиал Российского государственного университета физической культуры, спорта, молодёжи и туризма, 2011. — 131 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15701.html>
4. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 304 с. — 978-5-394-02404-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35317.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

- 1) eLIBRARY.RU[Электронный ресурс]: электронная библиотека /Науч. электрон. б-ка. — Москва, 1999 - . Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>. - Яз. рус., англ.
- 2) Moodle[Электронный ресурс]: система виртуального обучением: [база данных] / Даг. гос. ун-т. - Махачкала, г. - Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. - URL: <http://moodle.dgu.ru/>.
- 3) Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. - Махачкала, 2010 - Режим доступа: <http://elib.dgu.ru> свободный.
4. [Электронный ресурс]: электронная библиотека /Науч. электрон.б-ка. — Москва, 1999 - . Режим доступа: <http://www.logistika-prim.ru> - Специализированный научно-практический журнал «Логистика».
5. [Электронный ресурс]: электронная библиотека /Науч. электрон.б-ка. — Москва, 1999 - . Режим доступа: <http://loginfo.ru> – Журнал о логистике в бизнесе.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Основы теории управления» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов. Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления по проблемам усвоения современных теоретических представлений о теории управления и ее развитии с учетом всего комплекса организационных, социально-экономических, психологических и правовых отношений в процессе реализации целей общества, целенаправленной деятельности организации, личного вклада работника в реализацию целей предприятия.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, владеющих принципами, методами и технологией эффективного управления, знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности, а также процессов, связанных с ним.

Преподавание основ теории управления должно формировать у студентов навыки практической работы, связанной с управлением организацией, разработкой управленческих решений.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и

рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению рассматриваемых проблем. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+». Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта и образовательный блог преподавателя.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, Microsoft Office, Visual Studio 2017, Windows 10, Windows Server 2016, Visual Studio Enterprise 2017, Kaspersky System Center 10., использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.