ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯАКАДЕМИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор РГАИС
А.О. Аракелова
22 мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль: «Управление интеллектуальной собственностью»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Форма обучения: очная, очно-заочная

Москва – РГАИС – 2025

Разработчик: к.с.н., доцент кафедры «Цифровой экономики и предпринимательства» Войтова Л.М. Теория менеджмента. // Рабочая программа учебной дисциплины предназначена для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент». — М.: Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС), кафедра «Цифровой экономики и предпринимательства».

© ФГБОУ ВО РГАИС, 2025

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Изучение дисциплины «Теория менеджмента» направлено на формирование у обучающихся управленческого мышления, усвоение ими основных форм менеджмента как особого вида управления в рыночной экономике. Преподавание данной дисциплины основано на применении системного и ситуационного подходов к трактовке социально-экономических процессов и явлений.

Цель освоения дисциплины «Теория менеджмента» - формирование у обучающихся комплексного представления об основных концепциях, методологии, методах, инструментах и алгоритмах управления современными организациями.

Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

– сформировать у обучающихся комплекс знаний об организации как объекте хозяйственной деятельности, ее системных свойствах;

– обеспечить наличие умений использовать различные управленческие инструменты и механизмы;

– сформировать навыки применения алгоритмов организации управленческого процесса в современных российских и зарубежных организациях.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина изучается по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» - в обязательной части учебного плана и реализуется на 1 году обучения (1-2 семестры - очная форма обучения), на 1 и 2 году обучения (2-3 семестры - очно-заочная форма обучения).

Место дисциплины «Теория менеджмента» определено высокой актуальностью подготовки специалистов в области организации управленческой деятельности.

По этой причине дисциплина занимает важное место в области профессиональной подготовки.

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ (АСТРОНОМИЧЕСКИХ) ЧАСОВ ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Виды занятий	Объем дисциплины		
	Форма обучения		
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Объем зачетных единиц	6	6	-
Общая трудоемкость в часах	216	216	-
Аудиторные занятия	136	68	-
Лекции	68	32	-
Практические занятия (семинары)	68	36	-
Самостоятельная работа	53	121	-
Контроль	27	27	-
Форма контроля	Зачет/Курсовая, Экзамен	Зачет/Курсовая, Экзамен	-

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ УСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-тематический план курса и распределение компетенций по темам занятий

Наименование темы	Формируемые компетенции (или их части)									
	УК-1	УК-2	УК-3	УК-4	УК-10	ОПК-1	ОПК-5	ПК-1	ПК-6	ПК-10
Тема 1. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Теории и школы менеджмента	+	+	+	+						
Тема 2. Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Основы исследования систем управления	+	+	+	+		+	+	+		
Тема 3. Методы научного исследования. Методологические основы менеджмента. Методы и функции менеджмента	+	+	+							
Тема 4. Основные законы и принципы организаций. Научные подходы к управлению	+	+	+							
Тема 5. Социальная ответственность и этика менеджмента				+		+	+			
Тема 6. Коммуникационные процессы в организации				+	+	+	+			+
Тема 7. Моделирование ситуаций и разработка решений					+	+	+		+	
Тема 8. Природа и состав функций менеджмента					+	+	+			
Тема 9. Планирование процесса исследования систем управления. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента					+			+	+	+
Тема 10. Организационные структуры. Виды и типы организационных структур								+	+	+
Тема 11. Экспертные методы оценки решения проблемы								+	+	+
Тема 12. Организационная культура						+		+	+	+
Тема 13. Мотивация деятельности в организации								+	+	+
Тема 14. Динамика групп и лидерство в организации			+					+	+	+
Тема 15. Управление человеком и управление группой			+		+	+	+			
Тема 16. Руководство: власть и партнерство			+		+	+	+			

Тема 17. Стиль менеджмента и имидж (образ) организации								+	+	+
Тема 18. Конфликты в организации. Классификация и диагностика конфликта. Стратегия разрешения конфликтов.								+	+	+
Тема 19. Научная и практическая эффективность исследования систем управления. Факторы эффективности управления организацией.						+	+	+	+	+

3.2. Содержание разделов дисциплины (модуля) и контрольные вопросы для самостоятельной работы (самоконтроля) обучающихся

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Теории и школы менеджмента.

Понятие управления. Наука управления как область знаний и ее место в системе наук. Виды управления. Классификация систем управления. Управление и менеджмент. Объект и субъект управления. Понятийный аппарат науки управления. Всеобщие принципы и законы управления. Управление как наука, практика и искусство.

Контрольные вопросы:

1. Природа управления и исторические аспекты его развития.
2. Условия и факторы возникновения и развития, выделение менеджмента в самостоятельную науку.
3. Этапы и школы в истории менеджмента.
4. Системный и ситуационный подходы.
5. Разнообразие национальных моделей менеджмента.

Тема 2. Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Основы исследования систем управления.

Организация как объект управления. Требования к организации. Признаки и законы организации. Виды организаций и способы их создания. Формальные и неформальные организационные образования. Жизненный цикл организации.

Контрольные вопросы:

1. Организация как система.
2. Внутриорганизационные процессы.
3. Уровни управления в организации.

4. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Виды и типы организаций.
6. Понятие и основные черты системного подхода.
7. Анализ систем управления.

Тема 3. Методы научного исследования. **Методологические основы менеджмента. Методы и функции менеджмента.**

Понятие исследования. Научное исследование как один из видов познавательной деятельности. Типология (классификация) исследований по различным критериям. Фундаментальные и прикладные научные исследования.

Методы эмпирического исследования. Наблюдения, сравнения, эксперимент. Преимущества эксперимента по сравнению с наблюдением. Ситуации, требующие экспериментального исследования.

Контрольные вопросы:

1. Понятие, сущность, задачи и роль современного менеджмента.
2. Роль методологии в практике управленческой деятельности.
3. Методы менеджмента.
4. Принципы менеджмента.
5. Научные подходы к менеджменту.
6. Менеджмент и предпринимательство, общие черты и различия.
7. Менеджмент как наука, практика и искусство.
8. Функции менеджмента.

Тема 4. Основные законы и принципы организаций. Научные подходы к управлению.

Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях. Наиболее общие основания законов организации. Основные требования к законам организации.

Контрольные вопросы:

1. Закон самосохранения, основное определение, механизм действия закона. Факторы самосохранения и общей устойчивости организации. Механизм использования закона.
2. Закон развития, основное определение, механизм действия закона. Формы развития. Динамика развития и жизненный цикл организации. Основные принципы развития.
3. Закон синергии, основное определение, механизм действие закона. Механизм использования закона. Синергетические эффекты в организации.

4. Закон информированности – упорядоченности, основное определение, механизм действия. Общие сведения об экономической информации, ее основные характеристики. Основные следствия, вытекающие из закона.

5. Закон единства анализа и синтеза, основное определение, механизм действия. Следствия и механизм использования. Методы управленческого анализа и синтеза организаций.

6. Закон композиции и пропорциональности, основное определение. Гармония. Механизм действия и практика использования.

7. Сущность и содержание принципов организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации.

8. Системный, ситуационный, процессный, количественный подходы в управлении организацией.

Тема 5. Социальная ответственность и этика менеджмента.

Социальная роль менеджмента в развитии общества. Экономическая, юридическая и социальная ответственность организации. Менеджмент как фактор развития творческой философии труда. Этика и корпоративная культура. Система ценностей, норм и правил, разделяемых сотрудниками организации.

Контрольные вопросы:

1. Основные точки зрения на социальную ответственность менеджмента.

2. Менеджмент в условиях рыночной экономики, частной собственности и конкуренции.

3. Этика и этикет руководителя.

4. Нормы этики бизнеса.

Тема 6. Коммуникационные процессы в организации.

Понятие о коммуникациях. Значение коммуникаций в организации. Элементы и типы коммуникаций. Коммуникационные сети. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Противоречия при коммуникациях, управление противоречиями.

Контрольные вопросы:

1. Взаимосвязь и взаимозависимость коммуникаций и информации. Информационные системы организации.

2. Развитие информационных сетей.

3. Менеджмент как инструмент интеграции.

4. Вербальные и невербальные аспекты коммуникаций.
5. Информация как ресурс и элемент интеграции.

Тема 7. Моделирование ситуаций и разработка решений.

Природа процесса принятия решений. Классификация и характеристика видов управленческих решений, используемых в менеджменте. Подходы к принятию решений. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений. Рациональное решение проблем.

Контрольные вопросы:

1. Процедуры подготовки и принятия управленческих решений, методы моделирования решений.
2. Индивидуальные стили принятия решений.
3. Требования к эффективным управленческим решениям, пути их рационализации.
4. Место информации в технологии управленческих работ.

Тема 8. Природа и состав функций менеджмента.

Состав и содержание функций менеджмента. Линейные и функциональные связи в системе менеджмента. Общие (универсальные) и специальные функции в управлении.

Контрольные вопросы:

1. Особенности функций управления на различных уровнях (ступенях) системы управления.
2. Соотносительность общих и специальных функций менеджмента.

Тема 9. Планирование процесса исследований систем управления. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента.

Классификация методов прогнозирования и планирования, их особенности и различия.

Планирование как управленческая функция. Понятие, виды, принципы, процедуры планирования.

Контрольные вопросы:

1. Стратегическое планирование в организации: значение и этапы.
2. Отличия стратегического управления от долгосрочного.
3. Основные стратегические альтернативы.
4. Планирование международной деятельности.
5. Методика разработки бизнес-планов на предприятии.

6. Структура бизнес-плана.

Тема 10. Организационные структуры. Виды и типы организационных структур.

Организация как управленческая функция. Делегирование полномочий. Понятие, проектирование и выбор организационной структуры. Альтернативные варианты и типы организационных структур – сравнительный анализ.

Контрольные вопросы:

1. Централизированные и децентрализированные организации.
2. Положения о подразделениях управления и должностные инструкции.
3. Роль менеджмента в формировании и регулировании организационных отношений на предприятии.
4. Пути рационализации организационных форм управления.

Тема 11. Экспертные методы оценки решения проблемы.

Сущность и содержание метода экспертных оценок. Методы обработки информации, получаемой от экспертов. Сущность экспертного ранжирования. Метод непосредственной оценки. Метод последовательных сравнений. Метод парных сравнений.

Контрольные вопросы:

1. Классический метод экспертных оценок Дельфи.
2. Сущность метода.
3. Этапы исследования.
4. Основные принципы.
5. Метод структуризации принятия решений.
6. Метод круглого стола.
7. Метод типа сценариев.
8. Метод мозговой атаки.
9. Деловая игра.
10. Метод дерева целей.
11. Метод морфологического ящика.

Тема 12. Мотивация деятельности в организации.

Мотивация как функция менеджмента: понятие, задачи, модель мотивационного процесса. Структура мотивации. Современные теории

мотивации: содержательные, процессуальные. Динамика мотивационного процесса в современных условиях.

Контрольные вопросы:

1. Характеристика внутренних факторов мотивации: потребности, установки, интересы, ценности, ориентиры, мотивы.
2. Понятие стимула.

Тема 13. Организационная культура.

Понятие организационной культуры. Структура и сущность организационной культуры. Основные элементы, функции и механизмы организационной культуры.

Контрольные вопросы:

1. Формирование организационной культуры.
2. Организационная культура и корпоративная культура.
3. Доверие.
4. Деловая репутация.

Тема 14. Динамика групп и лидерство в организации.

Производственный коллектив как социальный объект управления. Структура производственного коллектива как совокупность личностей и малых групп. Характеристики неформальных организаций. Типы поведения в группах. Факторы эффективности работы группы.

Контрольные вопросы:

1. Ролевые функции (статус) человека в организации.
2. Личность организатора (лидера) как субъективный фактор эффективности совместного труда.
3. Основные факторы формирования фигуры лидера.
4. Модели лидерства.

Тема 15. Управление человеком и управление группой.

«Человеческий капитал» и человеческие ресурсы как ключевые понятия социальной функции менеджмента. Роль менеджера в управлении внутригрупповыми и межгрупповыми отношениями.

Методы управления группами. Социометрическая техника в исследовании латентных структур трудового коллектива.

Контрольные вопросы:

1. Индивидуальные особенности личности: структура, типы темпераментов, типы характеров.

2. Теория жизненных сценариев личности.
3. Личность и межличностное общение.
4. Саморазвитие личности как фактор делового успеха.
5. Нравственные принципы управления коллективом: формы и методы морального воздействия в деятельности менеджера.
6. Управление персоналом в организации: планирование, отбор, найм, обучение.
7. Этапы деловой карьеры.

Тема 16. Руководство: власть и партнерство.

Руководство в организации. Власть и влияние: соотношение понятий. Реальная и номинальная власть в организации. Формы и типы власти. Баланс власти в организации.

Контрольные вопросы:

1. Содержание работы руководителя.
2. Социальные функции менеджера в трудовом коллективе.

Тема 17. Стиль менеджмента и имидж (образ) организации.

Классификация стилей управления. Типология и характеристика разновидностей стиля руководства в деятельности менеджера. Индивидуально-психологические качества личности менеджера.

Контрольные вопросы:

1. Имидж современного руководителя и необходимость формирования, поддержания положительного имиджа.
2. Невербальное общение как часть имиджа.
3. Самообразование и самовоспитание менеджера.

Тема 18. Конфликты в организации. Классификация и диагностика конфликтов. Стратегия разрешения конфликтов.

Природа, источники, причины конфликтов в организации. Классификация конфликтов в управленческой деятельности.

Формула конфликта. Основные точки зрения на характер конфликтов. Динамика конфликтной ситуации. Стили поведения в конфликтной ситуации.

Контрольные вопросы:

1. Управление конфликтной ситуацией: методы, стратегии.
2. Роль менеджера в профилактике и разрешении конфликтных ситуаций, способы их предотвращения.
3. Природа организационных изменений.

4. Управление изменениями.
5. Организационное развитие.

Тема 19. Научная и практическая эффективность исследования систем управления. Факторы эффективности управления организацией.

Прогнозные и плановые исследования. Основные определения. Анализ и выбор метода прогнозного исследования. Комплексные системы прогнозирования.

Виды плановых исследований. Математические методы планирования. Формы представления планов. Исследование нормирования в системе управления.

Контрольные вопросы:

1. Эффективность как экономическая и социальная категория.
2. Производительность труда и эффективность управления.
3. Показатели и факторы эффективности и результативности организации.
4. Основные направления повышения эффективности менеджмента: организационные, экономические, научно-технические, социальные нововведения.
5. Основные показатели и методы измерения эффективности производства и эффективности менеджмента.

3.3. Активные и интерактивные формы проведения занятий

В качестве активных форм проведения занятий по дисциплине предлагается две формы: лекция-беседа и консультационная работа преподавателя. Выбор интерактивной формы предоставляется непосредственно преподавателю.

Лекция-беседа предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Неоспоримым преимуществом лекции-беседы является возможность расширить круг мнений сторон, привлечь коллективные знания и опыт, что имеет большое значение в активизации мышления обучающихся. Вопросы преподаватель может адресовать как всей аудитории, так и кому-то конкретно. Они могут быть как простые, способные сосредоточить внимание на отдельных важнейших элементах темы, так и проблемные. Обучающиеся, продумывая ответ на заданный вопрос, получают возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщениям, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо

понять глубину и важность обсуждаемой проблемы, что повышает интерес и степень восприятия материала.

Консультационная работа преподавателя предполагает два вида консультаций: групповые и индивидуальные. На групповой консультации преподаватель называет тему предстоящего семинарского занятия, вопросы и порядок их обсуждения; дает краткий обзор источников и раскрывает их значение для наиболее полного рассмотрения соответствующих теоретических проблем. При этом он обращает внимание на наиболее сложные вопросы, на которые нужно обратить более пристальное внимание при разборе темы, дает советы о путях их преодоления; рекомендует наиболее целесообразные способы организации самостоятельной работы. Проведение индивидуальных консультаций проводится преподавателем в специально отведенное время. В этом случае к нему за помощью могут обратиться как те, кто испытывает трудности в изучении данной темы, так и обучающиеся, которые хотели бы более глубоко разобраться в вопросах семинара.

Интерактивное обучение по дисциплине предполагает: регулярное обновление и использование электронных учебно-методических материалов; использование современных мультимедийных средств обучения; проведение аудиторных занятий в режиме реального времени посредством Интернета, когда обучающиеся и преподаватели имеют возможность не только слушать лекции, но и обсуждать ту или иную тематику, участвовать в прениях и т.д.

С целью качественной подготовки обучающихся по представленной дисциплине предполагается изучение дисциплины в следующих интерактивных формах: 1) работа в малых группах; 2) дискуссия.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе. Работа в малой группе — неотъемлемая часть многих интерактивных методов, например таких, как мозаика, дебаты, общественные слушания, почти все виды имитаций и др.

При организации групповой работы, следует обращать внимание на следующие ее аспекты. Нужно убедиться, что обучающиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания. Нехватка знаний очень скоро даст о себе знать — обучающиеся не станут прилагать усилий для выполнения задания. Надо стараться сделать свои

инструкции максимально четкими. Маловероятно, что группа сможет воспринять более одной или двух, даже очень четких, инструкций за один раз, поэтому надо записывать инструкции на доске и (или) карточках. Надо предоставлять группе достаточно времени на выполнение задания.

Дискуссия как метод интерактивного обучения успешно применяется в системе учебных заведений на Западе, в последние годы стала применяться и в нашей системе образования. Метод дискуссии (учебной дискуссии) представляет собой «вышедшую из берегов» эвристическую беседу. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других.

Обычно предполагается, что из мышления рождается ответ на высказывание оппонента в дискуссии, поэтому разномыслие и рождает дискуссию. Однако дело обстоит как раз наоборот: спор, дискуссия рождает мысль, активизирует мышление, а в учебной дискуссии к тому же обеспечивает сознательное усвоение учебного материала как продукта мыслительной его проработки.

Метод дискуссии используется в групповых формах занятий: на семинарах-дискуссиях, собеседованиях по обсуждению итогов выполнения заданий на практических и лабораторных занятиях, когда обучающимся нужно высказываться. На лекции дискуссия в полном смысле развернуться не может, но дискуссионный вопрос, вызвавший сразу несколько разных ответов из аудитории, не приведя к выбору окончательного, наиболее правильного из них, создает атмосферу коллективного размышления и готовности слушать преподавателя, отвечающего на этот дискуссионный вопрос.

Дискуссия на семинарском (практическом) занятии требует продуманности и основательной предварительной подготовки обучаемых. Нужны не только хорошие знания (без них дискуссия беспредметна), но также наличие у обучающихся умения выражать свои мысли, четко формулировать вопросы, приводить аргументы и т.д. Учебные дискуссии обогащают представления обучающихся по теме, упорядочивают и закрепляют знания.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

4.1. Методические рекомендации по самостоятельному изучению курса (дисциплины)

Самостоятельная работа обучающихся – это индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства преподавателя. Самостоятельная работа есть особо организованный вид учебной деятельности, проводимый с целью повышения эффективности подготовки обучающихся к последующим занятиям, формирования у них навыков самостоятельной отработки учебных заданий, а также овладения методикой организации своего самостоятельного труда в целом.

Являясь необходимым элементом дидактической связи различных методов обучения между собой, самостоятельная работа обучающихся призвана обеспечить более глубокое, творческое усвоение понятийного аппарата дисциплины «Теория менеджмента», содержания основных нормативно-правовых актов и литературы по данному учебному курсу.

В связи с тем, что на лекции и семинарских занятиях обучающихся заочной формы обучения по курсу «Теория менеджмента» учебным планом определено недостаточно времени, поэтому обучающимся особое внимание следует обратить на самостоятельное изучение рекомендованной учебной литературы. В процессе изучения литературы необходимо составлять конспект. Конспект должен содержать краткое содержание источника, ход мыслей автора, важнейшие цифры, выводы.

Помощь обучающимся в изучении курса «Теория менеджмента» преподаватель оказывают не только путём чтения лекций и проведения семинарских занятий, но и в часы, отведённые преподавателям для консультаций.

Учебные планы рассчитаны на ежедневные занятия не менее 3-х часов. Успеха в заочном обучении можно добиться только при правильной организации регулярных занятий. Поэтому обучающемуся необходимо систематически заниматься.

Организация самостоятельной работы обучающихся должна строиться по системе поэтапного освоения материала. Метод поэтапного изучения включает в себя предварительную подготовку, непосредственное изучение теоретического содержания источника, обобщение полученных знаний.

Предварительная подготовка включает в себя уяснение цели изучения материала, оценку широты информационной базы анализируемого вопроса, выяснение его научной и практической актуальности. Изучение теоретического содержания заключается в выделении и уяснении ключевых понятий и положений, выявлении их взаимосвязи и систематизации. Обобщение полученных знаний подразумевает широкое осмысление теоретических положений через определение их места в общей структуре изучаемой дисциплины и их значимости для практической деятельности.

Методические рекомендации по работе с источниками права.

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебной деятельности, которая призвана, прежде всего, сформировать у обучающихся навыки работы с нормативно-правовыми актами.

При анализе нормативно-правовых актов обучающиеся должны обратить особое внимание на новую для обучающегося терминологию, без знания которой он не сможет усвоить содержание правовых документов, а в дальнейшем и ключевых положений изучаемой дисциплины в целом.

Как показывает опыт, незаменимую помощь обучающимся оказывают всевозможные юридические справочные издания, прежде всего, энциклопедического характера.

Изучение курса «Теория менеджмента» нужно начинать со знакомства с его программой. Затем чётко осмыслить структуру каждой темы, логику её построения. Далее по списку литературы требуется подобрать относящиеся к конкретной теме нормативно-правовые акты, учебные материалы, дополнительные источники (книги, брошюры, журналы и др.).

Среди учебной литературы, прежде всего, следует обратить внимание на учебники, а также на пособия, рекомендованные Министерством образования и науки РФ или допущенные в качестве базовых. Это относится, в том числе и к учебно-методическим пособиям или альбомам схем.

Методические рекомендации по работе с литературой.

При самостоятельном изучении основной рекомендованной литературы обучающимся необходимо обратить главное внимание на узловые положения, излагаемые в изучаемом тексте.

Необходимо внимательно ознакомиться с содержанием соответствующего блока информации, структурировать его и выделить в нем центральное звено. Обычно это бывает ключевое определение или совокупность сущностных характеристик рассматриваемого объекта. Для того, чтобы убедиться, насколько глубоко усвоено содержание темы, в конце соответствующих глав и параграфов учебных пособий обычно дается

перечень контрольных вопросов, на которые обучающийся должен уметь дать четкие и конкретные ответы.

Работа с дополнительной литературой предполагает умение обучающихся выделять в ней необходимый аспект изучаемой темы (то, что в данном труде относится непосредственно к изучаемой теме). Это важно в связи с тем, что к дополнительной литературе может быть отнесен широкий спектр текстов (учебных, научных, художественных, публицистических и т.д.), в которых исследуемый вопрос рассматривается либо частично, либо с какой-то одной точки зрения, порой нетрадиционной.

В своей совокупности изучение таких подходов существенно обогащает научный кругозор обучающихся. В данном контексте следует учесть, что дополнительную литературу целесообразно прорабатывать, во-первых, на базе уже освоенной основной литературы, и, во-вторых, изучать комплексно, всесторонне, не абсолютизируя чью-либо субъективную точку зрения.

Обязательный элемент самостоятельной работы обучающихся с правовыми источниками и литературой – ведение необходимых записей. Основными общепринятыми формами записей являются конспект, выписки, тезисы, аннотации, резюме, план.

Конспект – это краткое письменное изложение содержания правового источника, статьи, доклада, лекции, включающее в сжатой форме основные положения и их обоснование.

Выписки – это краткие записи в форме цитат (дословное воспроизведение отрывков источника, произведения, статьи, содержащих существенные положения, мысли автора), либо лаконичное, близкое к тексту изложение основного содержания.

Тезисы – это сжатое изложение ключевых идей прочитанного источника или произведения.

Аннотации, резюме – это соответственно предельно краткое обобщающее изложение содержания текста, критическая оценка прочитанного документа или произведения.

В целях структурирования содержания изучаемой работы целесообразно составлять ее план, который должен раскрывать логику построения текста, а также способствовать лучшей ориентации обучающегося в содержании произведения.

Самостоятельная работа обучающихся будет эффективной и полезной в том случае, если она будет построена исходя из понимания обучающимися необходимости обеспечения максимально широкого охвата информационно-

правовых источников, что вполне достижимо при научной организации учебного труда.

4.2. Глоссарий

«Дерево» целей — структурированная и построенная по иерархическому принципу (ранжированная по уровням) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены; главная цель («вершина дерева»), подчиненные ей подцели первого, второго и последующих уровней («ветви дерева»).

Абстракция (от лат. *abstractio* — отвлечение) — мысленный процесс отвлечения от некоторых свойств и отношений объектов, которые рассматриваются при проведении исследования и принимаются как несущественные и второстепенные.

Авторитет — влияние или способность лидера побуждать других к добровольному и сознательному подчинению, а также к ответственному исполнению возложенных на них обязанностей.

Адаптация – приспособление структуры и функций организации к условиям функционирования.

Адаптация — приспособление элементов, подсистем и системы в целом к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды.

Адаптивность — способность к приспособлению.

Адхократия (adhocracy) — структура с низкой степенью формализации поведения, высокой степенью горизонтальной специализации деятельности.

Аксиома — исходное положение или утверждение, принимаемое без доказательства и лежащее в основе других положений научной теории или взаимодействия субъектов и объектов управления.

Акционерное общество - это коммерческая организация, уставный капитал которой разделен на определенное число равных долей, каждая из которых представлена акцией – ценной бумагой, наделяющей ее владельца (акционера) равными правами.

Алгоритм — система операций, применяемых по строго определенным правилам, последовательное выполнение которых приводит к решению задачи.

Алгоритм (от *Algorithm!* — от имени среднеазиатского ученого Аль-Хорезми) — результирующая совокупность точных предписаний или правил, с помощью которых можно решать однотипные или массовые задачи и проблемы. Применительно к исследованию это строгая последовательность выполнения

операций проведения исследовательских работ в целях достижения определенного результата.

Альтернатива — вариант, одна из двух или больше возможностей; то, что можно иметь, использовать и т. д. вместо чего-то.

Анализ — 1) мысленное или реальное разделение целого на части; 2) до недавнего времени — синоним научного исследования вообще.

Анализ — всесторонний разбор, рассмотрение; метод научного исследования путем рассмотрения отдельных сторон, свойств, составных частей чего-либо; составная часть любого исследования; функция управления. Как функция управления анализ представляет собой относительно обособленный вид управленческой деятельности, включающий творческое изучение, систематизацию, обобщение и оценку информации о структуре, общих и специфических свойствах рассматриваемого объекта. Анализ может быть ретроспективный, сравнительный, факторный, корреляционный, по видам деятельности (экономический, технический, экологический) и т.п.

Аналогия (от греч. *analogia*— сходство, соответствие) — умозаключение, позволяющее на основе сходства или подобия двух объектов по некоторым их свойствам и отношениям сделать соответствующие вероятностные выводы.

Апостериори и априори (от), -ат. *aposteriori* — из последующего и *apriori* — из предшествующего) — философские категории, служащие для обозначения полученных из опыта (апостериори) и предшествующих ему (априори) знаний.

Апробация — проверка на практике в реальных условиях теоретически полученных расчетов, схем, моделей различных процессов и т.п.

Аргументация (от лат. *argumentation*— приведение аргументов) — способ убеждения на основе суждений и доказательств какого-либо определенного тезиса.

Аспект исследования — одна из сторон исследования (организационный, экономический, социальный, психологический и другие аспекты).

Ассоциация — некоммерческая организация, состоящая из добровольно объединившихся компаний. Создается для содействия и защиты интересов своих членов.

Бизнес-план - план коммерческой деятельности организации, содержащий: описание вида деятельности, номенклатуру продукции/услуг, определение целевого рынка, описание ресурсов, численность работников, систему управления, финансирование и кредитование.

Бизнес-процесс — совокупность последовательно сменяющихся потоков состояний и необходимых для их осуществления работ (например, от одного исполнителя к другому или от одного подразделения к другому) по реализации предпринимательской деятельности, проводимой за счет собственных или заемных средств предпринимателя, под его ответственность, на его страх и риск с целью удовлетворения потребностей потребителей и развития собственного дела на основе получения прибыли. Перечень Б.-п. может быть различным. Например, на промышленном предприятии в их состав следует включать: маркетинговые исследования, поиск и изучение рынков, анализ конкурентов, мониторинг потребностей, исследование и проектирование новых видов продукции и услуг, выбор и мониторинг поставщиков, постановка продукции на производство, управление качеством, маркетинговые мероприятия на стадии товарооборота продукции и услуг, работы по сбыту и распределению продукции (в том числе допродажное и сервисное обслуживание, выбор и мониторинг посредников), работы по транспортировке, хранению и монтажу продукции, эксплуатационный мониторинг, развитие предприятия.

Бифуркация — скачок параметров системы после критического расхождения траектории развития.

Бихевиоризм – (Школа человеческих отношений и науки поведения, Э. Мэйо) развитие значения человеческого фактора в управлении, применение приемов управления межличностными отношениями для повышения удовлетворенности и производительности, а также применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник был полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Бюрократия – тип организации для которой характерно специализированное разделение труда, четкая управленческая иерархия, правила и стандарты, показатели оценки работ, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника.

Верификация {от лат. *verificatfa*— подтверждение, доказательство) — процесс установления истинности научных утверждений путем их эмпирической проверки. Служит важнейшим критерием научности выдвигаемых гипотез и теорий, но не все утверждения могут быть проверены таким путем непосредственно. Существуют также косвенные способы верификации посредством выведения логических следствий из непроверяемых утверждений и соотнесения их с данными опыта. Некоторые принципы и гипотезы, например в математике и философии, не верифицируемы даже таким косвенным способом.

Вероятность — понятие, обозначающее степень возможности появления случайного массового события при фиксированных условиях испытания. Такая интерпретация называется частотной, или статистической, вероятностью, так как она основывается на понятии относительной частоты, результаты которой определяются путем статистических исследований. Логическая интерпретация вероятности характеризует отношение между посылками гипотезы и ее заключением. Это отношение определяется как семантическая степень подтверждения гипотезы ее данными. Поскольку такой же характер имеет отношение между посылками и заключением индукции, то логическую вероятность называют также индуктивной.

Вертикальное разделение труда – разделение работы по координированию действий самих действий. Вертикальное разделение труда в результате *образует уровни управления.*

Вид — подразделение в систематике, входящее в состав высшего раздела — рода.

Видение — идеальная картина будущего предприятия, которая вдохновляет, стимулирует и мобилизует.

Виртуальный — возможный, такой, который может или должен проявиться при определенных условиях.

Власть – возможность действовать или способность воздействовать на ситуацию или поведение других людей. В иерархической модели управления власть осуществляется в основном следующими средствами: с помощью поощрений, наложений взысканий, наделения ограниченными и контролируемыми полномочиями, с помощью авторитета профессиональных знаний управляющего и личностных достоинств управляющего, благодаря которым он пользуется уважением сотрудников.

Внешняя среда — совокупность свойств окружения исследуемого объекта, т.е. все то, что не входит непосредственно в него, но с ним взаимодействует. Выделяют как минимум два вида внешней среды: микросреду — ближайшее окружение, непосредственно влияющее на объект; макросреду — дальнее окружение, косвенно влияющее на объект.

Внешняя среда — то, что находится вне границ системы и взаимодействует с нею.

Внешняя среда организации – факторы вне организации, влияющие на ее деятельность. *Среда прямого воздействия* – поставщики, конкуренты, трудовые ресурсы, законы, государственные учреждения, конкуренты, потребители. *Среда косвенного воздействия* – состояние экономики, НТП, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов.

Внутренняя среда — совокупность свойств внутреннего содержания и взаимодействия элементов объекта исследования: ресурсных (материально-техническая база, включающая предметы и средства труда, трудовые ресурсы, информация, финансовые ресурсы), организационных (технология методы и системы управления, организационная структура), результатов функционирования объекта, например в виде продуктов и услуг.

Внутренняя среда организации – основные переменные в самой организации, которые требуют внимания руководства: цели, структура, задачи, технология, люди.

Вторичные потребности – психологические: в уважении, успехе, власти и т.п.

Гипотеза — предварительное и предположительное научное представление о познаваемом объекте исследования, основанное на ранее полученных данных и знаниях.

Гипотетико-дедуктивный метод — способ рассуждения, основанный на дедукции следствий из гипотез, получивший широкое распространение при систематизации результатов исследования в естествознании и эмпирических науках в целом.

Горизонтальное разделение труда – разделение всей работы на составляющие компоненты.

Государственная научно-техническая политика — составная часть социально-экономической политики, выражающая отношение государства к научной и научно-технической деятельности. Она определяет цели, направления и формы деятельности органов государственной власти в **области** науки и техники. Осуществляется исходя из следующих основных принципов: признание науки социально значимой отраслью; гласность, экспертиза, конкурсностъ; гарантия приоритетного развития фундаментальных исследований; интеграция различных форм деятельности и структур; поддержка конкуренции и предпринимательской деятельности в области науки и техники; концентрация ресурсов на приоритетные направления; стимулирование; развитие науки, научно-технической и инновационной деятельности; развитие международного научно-технического сотрудничества.

Государственная научно-техническая программа — комплекс взаимосвязанных по ресурсам, срокам и исполнителям мероприятий, обеспечивающих эффективное решение важнейших научно-технических проблем на приоритетных направлениях развития науки и техники

Дедуктивный метод — способ исследования, при котором частные положения на основе логических умозаключений и здравого смысла выводятся,

доказываются из общих положений и посылок (из законов, закономерностей, аксиом, постулатов, принципов); способ исследования, основанный на использовании дедукции.

Дедукция (лат. *deductio* — выведение) — умозаключение, основанное на логике и здравом смысле, идущее от общего к частному, т.е. от общих рассуждений и посылок к частным или другим общим выводам.

Декомпозиция — аналитический метод разделения сложного целого (систем, подсистем и т.п.) на более простые составные части при исследовании для этого определенных критериев.

Делегирование – передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Дерево решений – схематическое представление сложного процесса принятия решения по какой-либо задаче.

Децентрализованная организация – организационная структура, в рамках которой право принимать решения распределять вплоть до нижестоящих управленческих структур.

Диагностика системы управления — совокупность исследовательских работ по определению целей, состояния, недостатков и причин их появления, направлений совершенствования системы.

Диверсификация — процесс расширения товарного ассортимента с целью обеспечения большей стабильности результатов и избежания колебаний в получении прибыли, может быть вертикальной, горизонтальной и конгломератной.

Должностные инструкции – краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий различных должностей в организации.

Закономерности — устойчивые тенденции изменений, объективные связи явлений, определяющие их изменения. Применительно к экономике и управлению это существенные, объективные и устойчиво повторяющиеся связи и явления в экономических и управленческих процессах, вытекающие из соответствующих законов экономики и управления.

Законы менеджмента – необходимые, устойчивые, существенные, повторяющиеся отношения между явлениями в природе и обществе (*законы диалектики* – единства и борьбы противоположностей, отрицания отрицания, перехода количественных изменений в качественные; *законы управления* – единства целостности, обеспечения необходимого числа степеней свободы, разнообразия систем, соотносительности управляющих и управляемых систем).

Законы экономики и управления — существенные, объективные и устойчиво повторяющиеся связи и взаимозависимости при осуществлении экономических и управленческих процессов.

Идеализация — мысленный процесс создания идеальных объектов посредством изменения свойств реальных предметов.

Иерархия — взаимосвязь 3-х уровней управления в организации (стратегический, операционный, тактический).

Иерархия потребностей по Маслоу – подразделение всех потребностей людей на 5 групп, осуществленное Абрахамом Маслоу: физиологические, безопасности, социальные, уважения, самовыражения.

Иерархия управления — взаимосвязь уровней организации, обусловленная характером используемых в организации технологий. Увеличивается по мере того, как совершается переход от мелкосерийного производства.

Изменение организационное — поправка, перемена, изменяющая существующее состояние организационной системы с целью ее улучшения. Изменения могут быть несущественными, существенными и радикальными.

Имидж – (от англ. «образ», «ореол») - сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо, чего-либо.

Имидж организации — образ организации, складывающийся у клиентов, партнеров, общественности. Его основу составляют целенаправленно создаваемый и поддерживаемый стиль деловых и межличностных отношений персонала и официальная атрибутика.

Имидж продукта — устойчивое представление об отличительных либо исключительных характеристиках продукта, придающих ему особое своеобразие и выделяющих его из ряда аналогичных продуктов.

Имитация – процесс создание модели и ее экспериментальное применение для определения изменений реальной ситуации.

Индивидуальный предприниматель - это гражданин, осуществляющий предпринимательскую деятельность без образования юридического лица при условии государственной регистрации.

Индукция (от лат. *inductio*— побуждение, наведение) — умозаключение, основанное на логическом рассуждении и здравом смысле от единичных, частных положений, явлений и фактов к общим выводам и обобщениям.

Инжиниринг (от англ. *engineering)* — обособленный в самостоятельную сферу деятельности комплекс коммерческих операций по оказанию консультантами-специалистами соответствующим заказчикам услуг инженерно-

технического и экономико-управленческого характера по подготовке и обеспечению процесса производства и реализации продукции, обслуживанию строительства и эксплуатации промышленных, инфраструктурных, сельскохозяйственных и других объектов. В услуги, как правило, включаются консультации, экспертиза проектов, техническое обучение, передача технической информации и т.п. Вся совокупность инжиниринговых услуг делится на услуги: 1) связанные с подготовкой производственного процесса; 2) по обеспечению нормального хода процесса производства и реализации продукции.

Институты управления: субъект - тот, кто осуществляет управление, и **объект** - тот, кем управляют действия субъекта управления. В условиях рыночной экономики объектом управления менеджмента является предприятие. Субъектом - исполнители, профессионалы управления.

Инструменты управления - совокупность рычагов воздействия субъекта управления на объект, с помощью которых он может побуждать последний выполнять управленческие команды.

Интеграция – процесс объединения усилий различных подсистем (подразделений) для достижения целей организации.

Интеллектуальными системами называют такие человеко-машинные системы, которые обладают способностью выполнять (или имитировать) какие-либо интеллектуальные процедуры, например, автоматически классифицировать, распознавать объекты или образы, обеспечивать естественный интерфейс, накапливать и обрабатывать знания, делать логические выводы. Используют и другой, более старый термин - “система искусственного интеллекта”. В информатике актуальна задача повышения интеллектуальности компьютерных и программных систем, технологий и обеспечения интеллектуального интерфейса с ними. В то же время интеллектуальные системы базируются на неполных и не полностью формализуемых знаниях о предметной области, правилах вывода новых знаний, поэтому должны динамически уточняться и расширяться (в отличие от, например, формализуемых и полных математических знаний).

Интроверсия – характеризуется фиксацией внимания личности на своем интересе в своем собственном мире.

Интуиция (от лат. *intuitio* — пристальное всматривание, созерцание) — способность непосредственного постижения истины без логического обоснования и доказательства.

Инфраструктура менеджмента - (от лат. infra - ниже, под и structura - строение, расположение) – комплекс взаимосвязанных, обслуживающих структур управления, составляющих и/или обеспечивающих основу для

решения проблемы (задачи), т.е. совокупность научных подходов, принципов и методов, а также целевой, обеспечивающей, управляемой и управляющей подсистем.

Инцидент- стечение обстоятельств, являющееся поводом для конфликта.

Иррациональный (от лат. *irrationalis* — неразумньй, бессознательный) — понятие или суждение, находящееся за пределами разума и логики и потому противоположное разумному, целесообразному и обоснованному фактами и логикой.

Исследование — научный труд, вид научной деятельности; научное изучение и процесс познания; процесс изучения какого-либо объекта и получения на этой основе новых знаний о нем.

Исследование систем управления — научное изучение (как научный труд, вид научной деятельности) профессиональными исследователями и (или) менеджерами-исследователями соответствующего предмета СУ (как совокупности взаимосвязанных элементов и подсистем управления, взаимодействующих между собой и участвующих в процессе воздействия на объекты управления и внешнюю среду) с целью определения законов и закономерностей управления, совершенствования и развития познаваемых систем, получения и применения новых знаний в теории и практике.

Качество исследования — определенная совокупность свойств исследования, потенциально или реально объективно способных *в* той или иной мере удовлетворять предъявляемые к нему требования.

Качество управленческого решения — совокупность параметров решения, удовлетворяющих запросы конкретных потребителей и обеспечивающих его реализацию.

Квалиметрия — научная область, объединяющая количественные методы оценки качества, используемые для обоснования решений, принимаемых при управлении качеством продукции и стандартизации. Термин состоит из латинского корня «квали» *(qualitas*— «качество» или *quails*— «какой по качеству») и греческого — «метрия» *(metreo* — «измеряю»). В настоящее время данный термин нашел широкое распространение как в теории, так и в практике управления.

Классификация — способ, на основе которого из некоторого множества объектов выделяются все входящие в него классы таким образом, чтобы каждый принадлежащий исходному множеству объект, мог попасть бы только в один из них.

Комитет – группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения каких-либо заданий.

Коммуникационный процесс (в менеджменте) - процесс получения необходимой информации для принятия эффективных решений и доведения ее до сотрудников для реализации целей.

Коммуникация – обмен информацией и смыслом информации между двумя и более людьми.

Конгломерат – тип компании**,** определяемый характером ее диверсификации, на практике – за счет слияния и поглощения других компаний.

Консорциум – организационная форма сотрудничества промышленных и исследовательских организаций, используемых при проведении крупных проектов.

Консультации — советы специалистов, основанные на изучении конкретных обстоятельств деятельности и ведущие к улучшению ее результатов.

Контроль – процесс, обеспечивающий достижение организацией поставленных целей; функция менеджмента, позволяющая устанавливать отклонения от запланированного состояния.

Конфликт – столкновение противоположно направленных тенденций как в психике отдельного человека, так и во взаимоотношениях людей, их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций, целей. Это открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

Конфликтная ситуация - накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

Конформизм – приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка, господствующих мнений, отсутствие собственных позиций, беспринципность, отсутствие критичности.

Концепция (латин. *conceptio*— восприятие) — комплекс основополагающих взглядов, замыслов, идей, принципов, раскрывающих сущность и взаимосвязи данного явления или системы, позволяющих определить систему показателей, факторов и условий, способствующих решению проблемы, формированию стратегии предприятия, установлению правил поведения персонала. Структурно любая концепция (как документ) обычно содержит разделы: характеристика объекта концепции; цель и задачи концепции; основные принципы концепции; основные направления деятельности; механизм реализации концепции. Например, Концепция национальной безопасности РФ — это политический документ, отражающий совокупность

официально принятых взглядов на цели и государственную стратегию в области обеспечения безопасности личности, общества и государства от внешних и внутренних угроз политического, экономического, социального. военного, техногенного, экологического, информационного и иного характера с учетом имеющиеся ресурсов и возможностей.

Концепция исследования — система взглядов на исследование, общий его замысел; комплекс ключевых положений методологического характера, определяющих подход к исследованию и организации его проведения; комплекс основополагающих идей, принципов, правил, раскрывающих сущность и взаимосвязи исследования и позволяющих определить систему показателей, факторов и условий, способствующих решению проблемы.

Концерн - представляет собой корпоративное объединение с централизацией ряда ключевых функций в головной (управляющей) структуре. В качестве этой структуры выступает предприятие, обеспечивающее производство конечной продукции. Головное предприятие осуществляет централизованную реализацию инвестиционной, научно-технической и маркетинговой политики. Взаимодействие между участниками концерна строится на договорной основе, с обязательствами жесткого соблюдения условий заключенных соглашений.

Кружки качества — неформальные организационные образования, объединяющие, как правило, рабочих и специалистов технологических подразделений и сборочных цехов с целью решения коллективными усилиями проблем повышения качества продукции.

Культура организации – атмосфера или социальный климат на предприятии.

Лидерство – способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя усилия на достижение целей организации.

Линейный руководитель — посредник между руководителем высшего звена в организации и исполнительным персоналом внизу.

Личность – человек как носитель каких-либо свойств и качеств.

Материнская компания - фирма, контролирующая деятельность других компаний.

Менеджмент – 1) умение добиваться поставленных целей используя труд, поведение и интеллекту других людей; 2) совокупность принципов, методов и средств управления производством с целью повышения эффективности и увеличения прибыли; 3) целенаправленное воздействие одной системы на другую с целью изменения ее проведения в определенном направлении; 4) искусство управления интеллектуальными, финансовыми,

сырьевыми, материальными ресурсами в целях наиболее эффективной производственной деятельности организации.

Методика исследования — совокупность способов, приемов и действий практического выполнения определенных исследовательских процессов с использованием для этого строго последовательных, систематических, точно сформулированных и следующих плану научно-обоснованных положений (утверждений и четко сформулированных мыслей).

Методология — учение о принципах построения, формах и способах познавательной деятельности; учение о научных методах познания; совокупность методов, применяемых в отдельных науках; учение о структуру логической организации, методах и средствах деятельности.

Методология исследования — совокупность принципов, методов, форм и средств логической организации и проведения исследовательской деятельности, предполагающей осознание ее цели, выбор и использование определенного состава методологического арсенала.

Методы исследования — совокупность целенаправленных способов и действий получения новых знаний об управленческих отношениях и системе управления.

Методы управления - это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

Миссия организации – основная общая цель организации, четко выраженная причина ее существования, ее философия и предназначение

Моделирование логическое — выявление горизонтальных и вертикальных причинно-следственных связей между главными факторами, характеризующими управленческие, экономические, социальные или другие процессы, с целью воспроизведения процессов при анализе, прогнозировании и оценке параметров объектов.

Моделирование физическое — воспроизведение объекта в уменьшенных размерах с целью экспериментальной проверки параметров, процессов и взаимодействия элементов объекта, экономии ресурсов и повышения качества управленческого решения.

Моделирование экономико-математическое — описание процессов математическими методами с целью экспериментальной проверки параметров, процессов и взаимодействия элементов объекта, экономии ресурсов и повышения качества управленческого решения.

Модель – представление предмета, система или идеи в форме, отличной от формы целого, т.е. самого предмета.

Модель — условный образ объекта управления. Модели могут быть логическими, физическими, экономико-математическими и пр.

Модель Потрера-Лоулера – ситуационная теория мотивации, объединяющая элементы теории ожиданий и теории справедливости; включает 5 переменных величин: усилия, ожидания, результативность, вознаграждения, удовлетворение.

Модель Хоманса – теория группового поведения, помогающая объяснить, как в рабочей обстановке образуются неформальные группы, которые влияют на поведение людей во время работы. Ее элементами являются взаимодействие, чувства, действия.

Модернизация — усовершенствование, улучшение объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями рынка и нормами.

Модуспоненс (лат. *modusponens)* — правило логического вывода, позволяющее от утверждения условного высказывания и его основания перейти к утверждению следствия, т. е. отделить его. Поэтому оно называется также правилом отделения.

Модустолленс (лат. *modustollens)* — правило логического вывода, разрешающее от утверждения условного суждения и его отрицания следствия перейти к утверждению ложности основания. Используется как критерий опровержения.

Мониторинг — непрерывное комплексное наблюдение за объектами, измерение параметров и анализ их функционирования.

Мотив - это то, что вызывает определённые действия человека.

Мотивация – процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации.

Мышление — интеллектуальная деятельность человека, позволяющая познавать окружающий мир и определяющая сознательное поведение человека в обществе и природе.

Научный и (или) научно-технический результат — продукт научной и (или) научно-технической деятельности, содержащий новые знания или решения и зафиксированный на любом информационном носителе.

Невербальное общение – обмен содержащими информацию знаками без использования слов.

Нейроподобная сеть — это параллельная связная сеть простых адаптивных элементов, которая взаимодействует с объектами реального мира аналогично биологической нервной системе. С инженерной точки зрения такая сеть представляет собой сильно распараллеленную динамическую

систему с топологией направленного графа, которая может выполнять переработку информации посредством изменения своего состояния в ответ на постоянный или импульсный входной сигнал.

Некоммерческая организация - не имеет извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяет полученную прибыль между участниками.

Неопределенность – ситуация, когда невозможно оценить вероятность потенциальных результатов.

Неформальная организация – спонтанно возникающие группы людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели.

Норма управляемости - число работников, подчиняющихся непосредственно руководителю.

Ноу-хау — непатентуемые управленческие, технические, экономические или другие знания и практический опыт, представляющие коммерческую тайну.

Обеспечение качества — совокупность планируемых и систематически проводимых мероприятий для достижения определенного качества, удовлетворяющего установленным требованиям.

Обновляемость технологии — показатель конкурентоспособности фирмы, отражающий долю новых технологий, используемых в промышленной фирме, в общем объеме технологического оборудования.

Обобщение (от лат. *generalisatio*— обобщаю) — логический процесс мысленного нахождения более широкого понятия на основе перехода от единичного и частного к общему. Обобщение должно иметь основание, т.е. свойство или совокупность свойств, позволяющих сгруппировать рассматриваемое явление и обозначить эту группу каким-либо понятием.

Общество ограниченной ответственностью - учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров.

Объект исследования — структура (подразделение, предприятие, объединение предприятий, отрасль, национальное хозяйство) и ее внутренняя и внешняя среда. При системном подходе объектом исследования являются системы (социальные, экономические, технические, организационные, производственные, научные, политические, культурные, кадровые и др.). т.е. это то, что требует наличия системы управления и имеет **ее.**

Объяснение — одна из важнейших функций науки, заключающаяся в подведении фактов о предметах, событиях и явлениях под некоторые общие утверждения (законы, теории, принципы и т.п.).

Опыт — основанное на практике знание действительности; накопленные навыки работы.

Опытно-конструкторская работа — комплекс работ по созданию конструкторской и технологической документации, изготовлению и испытанию опытных или головных образцов изделий (материалов, веществ и т.п.) или изделий единичного производства.

Опытные, экспериментальные работы — вид разработок, связанный с опытной проверкой результатов научных исследований.

Организационная структура – логические соотношения уровней управления и функциональных областей, организованные таким образом, чтобы обеспечить эффективное достижение целей. В основу положены четыре фундаментальных принципа менеджмента: специализация и разделение труда, обособление функциональной деятельности, норма управляемости и единоначалие, сочетаемое с делегированием полномочий.

Организационная структура управления — совокупность упорядоченных линейно и функционально взаимосвязанных структур, подразделений, органов управления и руководящих работников (менеджеров) организации (объединения организаций), осуществляющих стратегическое, тактическое и оперативное управление ее функционированием и развитием. Основные виды организационных структур: линейно-функциональная, линейно-штабная, дивизиональная, матричная, бригадная, проблемно-целевая и др.

Организационное решение – выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью.

Организация - (от франц. organization) четкое и строго продуманное устройство, общественное объединение, государственное учреждение, предприятие. Это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Организация исследования — упорядочение исследовательских действий во времени, в пространстве и по содержанию на основе адекватных целям исследования принципов, методов, форм и средств.

Оценка деятельности – формальная процедура оценки работы сотрудника в основном путем сбора информации о выполнении поставленных задач.

Паевой Инвестиционный Фонд - обособленный имущественный комплекс, состоящий из имущества, переданного в доверительное управление управляющей компании учредителем (учредителями) доверительного управления с условием объединения этого имущества с имуществом иных учредителей доверительного управления, и из имущества, полученного в процессе такого управления, доля в праве собственности на которое удостоверяется ценной бумагой, выдаваемой управляющей компанией. ПИФ не является юридическим лицом.

Парадигма (от греч. — *paradeigma*— пример, образец) — пример из истории, используемый для доказательства чего-либо или сравнения; основополагающая теория и способы ее использования, принятые научным сообществом в той или иной отрасли науки в определенный период ее развития.

Первичные потребности – физиологические, обычно врожденные, например такие, как потребность самосохранения.

Планирование – процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения. Планирование на фирме состоит из двух больших направлений: производственное и управленческое - стратегическое.

Подразделение – формальная группа в организации, отвечающая за выполнение конкретного набора задач для организации в целом.

Подсистема линейная — неотъемлемая составная часть системы управления, обеспечивающая непосредственное управление производственным процессом в организации на основе управленческих принципов и координации работы целевых и функциональных звеньев на каждом уровне управления. Она включает всех линейных руководителей (генерального директора, его заместителей и руководителей подразделений).

Подсистема обеспечивающая — неотъемлемая составная часть системы управления, обеспечивающая правомочность, обоснованность, полноту и своевременность управления.

Подсистема функциональная — неотъемлемая часть системы управления, обеспечивающая выполнение соответствующей конкретной (специальной) функции управления для достижения основных целей деятельности предприятия.

Подсистема целевая — неотъемлемая составная часть системы управления, обеспечивающая комплексность управления для достижения одной из основных целей деятельности предприятия путем интеграции и координации выполнения необходимых для этого конкретных (специальных) функций управления.

Подтверждение — критерий, на основе которого характеризуется соответствие гипотезы, закона или теории наблюдаемым фактам или экспериментальным результатам.

Подход — совокупность основополагающих приемов, способов и средств управления чем-нибудь, исследования чего-либо или осуществления, ведения чего-либо.

Подход к исследованию — исходная позиция исследователя, определяющая выбор средств и методов исследования, пути и организацию его проведения.

Политика организации — генеральная линия, система стратегических мер, проводимая руководством в какой-либо области деятельности (управленческой, технической, финансовой, социальной, внешнеэкономической и др.).

Полномочия – ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее некоторых сотрудников на выполнение определенных задач.

Постулат — утверждение, принимаемое без доказательств (близкое по смыслу с аксиомой) в качестве исходных посылок.

Предмет исследования — конкретная проблема, задача или вопрос, познание и разрешение которых требует проведения исследования в различных отраслях науки: управлении, экономике, технике и др., т.е. в общем случае это то, на что направлено научное изучение, разрешение и познание и что является их содержанием.

Предпринимательство – самостоятельно осуществляемая на вой страх и риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Представительство – обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

Прием исследования — конкретное действие (например, измерение параметра, логическая или математическая операция), направленное на получение промежуточного или локального исследовательского результата.

Прикладные исследования — оригинальные исследования, предпринятые для получения знаний, т.е. для достижения конкретной практической цели или решения задачи.

Принцип — основное, исходное положение теории, правило деятельности организации в какой-либо сфере или правило поведения персонала.

Принцип единоначалия в менеджменте – в организации сотрудник не может иметь больше одного руководителя, перед которым несет непосредственную ответственность за выполняемую работу. Нарушение данного принципа ведет к риску потери координации работ.

Принцип исследования — основное правило действия, руководящая идея, используемые при осуществлении познавательной деятельности.

Принцип координации — одно из фундаментальных положений организации, позволяющее сообща достигать целей организации.

Принципы системного анализа — они предполагают следующее: 1) процесс принятия решений должен начинаться с выявления и четкого формулирования конкретных целей; 2) необходимо рассматривать всю проблему как целое, как единую систему и выявлять все последствия и взаимосвязи каждого частного решения; 3) необходимы выявление и анализ возможных альтернативных путей достижения цели; 4) цели отдельных подсистем не должны вступать в конфликт с целями всей системы; 5) восхождение от абстрактного к конкретному; 6) единство анализа и синтеза, логического и исторического; 7) выявление в объекте разнокачественных связей и их взаимодействия.

Проблема (от греч. *problema*— трудность, преграда) — противоречие в познании, характеризующееся несоответствием между новыми фактами и данными и старыми способами их объяснения. Первоначально возникает в форме проблемной ситуации и только потом осознается и формулируется в виде проблемы. На разрешение проблем направлена, как правило, вся научно-исследовательская деятельность.

Прогнозирование – метод планирования, в котором предсказание будущего опирается на накопленный опыт и текущие предложения относительно будущего организации.

Программа исследования — комплекс положений, определяющих цели и задачи исследования, предмет и условия его проведения, а также предполагаемый результат.

Программирование – цель = составление целевых комплексных программ решения важнейших проблем организации.

Проект исследования — совокупность документации, необходимой для проведения исследования. Он, как правило, включает техническое задание, план и методику исследования, средства исследования, описывает ожидаемые затраты, результаты и возможные направления их использования.

Проектирование – разработка проектов планов всех уровней и временных горизонтов.

Производительность – в количественном выражении – объем выпуска, деленный на объем потребленных ресурсов; в широком смысле – относительная эффективность и экономичность организации.

Производственный кооператив (артель) - добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами (участниками) имущественных паевых взносов.

Процедура исследования — совокупность исследовательских приемов, направленных на выполнение задач исследования. Например, можно считать процедурой сбор информации, осуществленный определенными приемами.

Процесс исследования — последовательность этапов осуществления исследования, комбинация и последовательность использования средств и методов исследования, различных операций и процедур.

Процессный подход – один из ранних подходов к управлению, применяемый и в настоящее время. В нем функции управления рассматриваются не в отдельности, а как взаимосвязанные между собой. Таких функций в управлении несколько: планирование, организация, распорядительство, мотивация, координация, контроль, коммуникация, принятие решений, подбор кадров, заключение сделок. Такой подход базируется на основных положениях административной школы управления, признающей необходимость разделения труда, власти и ответственности, дисциплины и единоначалия, иерархии.

Работа — процесс или действие, которые нужно совершить, чтобы перейти от одного события к другому.

Рационалистический поход – Управление производством на основе изучения трудовых операций на рабочих местах, хронометраж, выявление приемов и способов работы, ведущих к росту производительности и интенсивности труда. Применение оплаты рабочей силы по двум ставкам: меньшей – при недовыполнении нормы и значительно большей – при ее перевыполнении. Расстановка рабочих в зависимости от способностей и физической силы. Это механический подход к роли и месту человека в процессе производства.

Результат исследования — в зависимости от целей и вида исследования: комплекс научных положений, объясняющих то или иное явление, конкретные рекомендации по преобразованию системы управления, разрешение обострившихся противоречий, комплекс нововведений, обусловленных тенденциями развития, методика выполнения какой-либо работы.

Реинжиниринг — радикальное перепроектирование процессов инженерно-технического и экономико-управленческого характера по подготовке и обеспечению процесса производства и реализации продукции, обслуживанию строительства и эксплуатации промышленных, инфраструктурных, сельскохозяйственных и других объектов с целью более полного удовлетворения потребностей потребителей и повышения уровня конкурентоспособности предприятия.

Ресурсы исследования — комплекс средств и возможностей, обеспечивающих успешное проведение исследования и достижение его результатов.

Решение – выбор альтернативы.

Риск – уровень неопределенности в предсказании результата.

Ротация персонала - система регулярного перевода работников на аналогичные посты в другие подразделения каждые 3 — 5 лет для формирования у них ощущения принадлежности не к подразделению, а к фирме в целом.

Руководство— это процесс социальной организации и управления деятельностью членов группы. Управлять деятельностью людей - значит оказывать на них влияние, побуждая работать на достижение целей организации.

Свойства — качества параметров объектов (внешнее проявление способа получения знания об объекте).

Связующий процесс (в менеджменте) – процесс, необходимый для осуществления планирования, организации, мотивации и контроля. Основные связующие процессы: принятие решение и коммуникации.

Связь — явление, обеспечивающее возникновение и сохранение целостных свойств системы.

Семантика - наука, изучающая языки, различное понимание слов.

Сетевой график — полная графическая модель комплекса работ, направленных на выполнение конкретного задания и отражающих логическую взаимосвязь и последовательность работ. Основными элементами сетевого графика являются работа, событие, критический путь.

Сетка управления – двухразмерный подход к оценке эффективности руководства, согласно которому в руководстве различаются 5 стилей: вертикальная ось сетки представляет «заботу о людях», а горизонтальная – «заботу о производстве».

Синектика— метод исследования, основанный на социально-психологической мотивации коллективной интеллектуальной деятельности.

Синергетика — «теория, исследующая процессы самоорганизации, устойчивости, распада и возрождения самых разнообразных структур живой и неживой материи» *(Ю.М. Климонтович).*

Синергетический эффект —дополнительный результат, образующийся в силу взаимодействия элементов, вошедших в организацию.

Синергизм — эффект повышения результативности за счет использования взаимосвязи и взаимных усилений различных видов деятельности, когда определенные приемы управления делают суммарную отдачу капиталовложений выше суммы показателей отдачи по каждому подразделению.

Синергия (содействие, сотрудничество) — проявление процесса взаимодействия элементов организации.

Синтез — 1) мысленное или реальное соединение частей в единое целое; 2) метод познания, основанный на первом понятии.

Синтез (греч. *synthsis* -— соединение, сочетание, составление) — метод изучения объекта во взаимосвязи, единстве и целостности его составных частей.

Система — объективная часть мироздания, включающая природно-схожие и совместимые элементы, образующие нечто единое с внешней средой.

Система — совокупность целостных упорядоченных взаимосвязанных элементов и подсистем, взаимодействующих между собой и участвующих в том или ином виде в процессе функционирования по обеспечению своего предназначения и достижению какой-либо цели. Для открытых систем это определение следует дополнить тем, что взаимосвязанные элементы взаимодействуют еще и с внешней средой.

Система – это совокупность связанных и взаимодействующих друг с другом элементов, составляющих некоторое целостное образование, имеющее новые свойства, отсутствующее у ее элементов.

Система Лайкерта – согласно постулату Ренсиса Лайкерта существует 4 системы управленческого стиля: диктаторский-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократический, вовлечено-демократический.

Система организации (предприятия) — совокупность взаимосвязанных управляемой (объекта управления) и управляющей (субъекта управления) подсистем, их субподсистем и элементов, взаимодействующих между собой и внешней средой с помощью материально-технических и информационных

средств и участвующих в процессе функционирования по обеспечению предназначения организации и достижению установленных целей.

Система управления — совокупность взаимосвязанных элементов (целей, функций, организационных структур управления, методов управления, кадров управления и др.) и субподсистем управляющей подсистемы, взаимодействующих между собой и участвующих в том или ином виде в процессе воздействия на объекты управления (управляемую подсистему) для достижения главной, основных и других целей системы. Система характеризуется целостностью и упорядоченностью элементов и подсистем, отражающих особенности объекта управления.

Системный анализ — совокупность методов и средств, позволяющих исследовать систему управления в целом и на основе результатов этого исследования обосновать управленческие решения, в том числе непосредственно по совершенствованию системы управления. При этом предполагается четкое вычленение системы управления и определение ее границ, входов и •выходов (формирование внешней структуры системы), определение целей функционирования и развития системы, ее внутренней структуры, изучение и анализ особенностей всех компонентов системы, их взаимосвязей и взаимозависимостей, а также связей с другими системами. Более полно методология такой совокупности методов и средств вытекает из системного подхода к исследованию систем управления.

Системный подход – управление, ориентированное на комплексный подход к решению проблем организации. При таком подходе предприятие рассматривается как сложная система с внутренними и внешними связями. Главная роль в управлении организацией отводится ее лидерам, элите руководителей. Такой подход указывает на многомерность организации и необходимость учета множества внутренних и внешних переменных.

Ситуационный подход – данная концепция разработана в конце 60-ых гг. Это способ управления, решения проблем в зависимости от складывающейся ситуации. Ситуационный подход не отвергает прежних достижений управленческой науки. Конкретные условия и ситуации требуют от менеджера творческого применения тех или иных подходов в менеджменте, так как одни и те же действия в различных условиях могут дать прямо противоположные результаты. Ситуационный подход предполагает знание средств профессионального управления, их сильных и слабых сторон. Это не набор каких-то конкретных мер, а скорее способ мышления, охватывающий организационные проблемы и методы их решения.

Ситуация — сочетание условий и обстоятельств, создающих определенную обстановку.

Слухи – информация, передаваемая по неформальным каналам общения.

Социальная ответственность — принятие социальных ценностей и приоритетов менеджерами организации в число важнейших задач, а также действия организации, предпринимаемые во благо общества добровольно, а не по требованию закона.

Средства исследования — материальные, искусственно созданные объекты, предназначенные для проведения исследовательских работ (измерять, передавать информацию, проводить ее обработку и т.д.).

Стиль руководства – обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей (автократический, демократический).

Стимул - рычаг воздействия или носители раздражения, который вызывает определённые действия. Стимул может быть обещанием, действием, объектом.

Стратегическая зона хозяйствования — отдельный сегмент окружения, на который фирма имеет (или хочет получить) выход и который является объектом анализа с точки зрения отдельных тенденций, опасностей, возможностей, вытекающих из состояния этого окружения.

Стратегия исследования — общий план правил и направлений ведения исследовательской работы для достижения определенных целей познавательной деятельности.

Стратегия ограниченного роста – стратегическая альтернатива, которая характеризуется целями, установленными на уровне прошлых достижений с учетом инфляции; чаще всего используется в хорошо развитых отраслях со статичной внешней средой.

Стратегия роста – стратегия, при которой уровень целей каждого года значительно увеличивается по отношению к показателям предыдущего года.

Стратегия сокращения – стратегическая альтернатива, которая характеризуется установлением целей ниже достигнутого уровня или исключением некоторых направлений деятельности.

Стресс – давление, напряжение.

Структура = совокупность устойчивых связей (горизонтальные – носят характер согласования, вертикальные – характер подчинения) между элементами системы = логическое взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.

Структура системы управления — упорядоченная совокупность компонентов системы управления и их связей.

Тактика – краткосрочный план для достижения цели, разрабатываемый на уровне руководителей среднего звена.

Темперамент – совокупность душевных, психических свойств человека, которые характеризуют его возбудимость и поведение в различных условиях, уровень жизненной энергии. Различают темпераменты: холерический, сангвинический, флегматический и меланхолический.

Тенденция — сложившаяся направленность каких-либо процессов; выявленные в результате анализа, наблюдаемые устойчивые соотношения, свойства, признаки, присущие, например, системе.

Теория (от греч. *theoria* — рассмотрение, исследование) — учение, система научных принципов, идей, обобщающих практический опыт и закономерности общества, природы и мышления; совокупность обобщающих положений, образующих науку или раздел какой-либо науки. Важнейшими компонентами теории, как правило, являются: исходные методологические положения (фундаментальные понятия, законы, закономерности); идеализированные или абстрактные объекты, в абстрактной форме отражающие свойства реальных объектов исследования; логика теории, позволяющая обосновывать одни утверждения другими.

Теория систем – концепция, в соответствии с которой менеджеры должны рассматривать организацию как открытую систему взаимосвязанных частей, которая пытается достигнуть разнообразных целей в изменяющейся внешней среде.

Техническое задание на научно-исследовательскую работу — исходный документ для проведения научно-исследовательских работ, устанавливающий требования к содержанию, объёмам и срокам этих работ.

Технология – любое средство преобразования исходных материалов (люди, информация, физические материалы) для получения желаемых продукций или услуг.

Требование — положение, содержащее критерии, которые должны быть соблюдены.

Тренд — направленность изменения показателей, определяемая путем обработки отчетных, статистических данных и установления на этой основе тенденций их изменения.

Унитарное предприятие - коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество.

Управление – это функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их целей и программ. Управление представляет собой осознанную целенаправленную деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды общества, техники и живой природы // целенаправленный перевод системы в нужное состояние.

Управленческие навыки менеджера — необходимы три типа навыков: технические навыки — специальные или профессиональные знания; навыки человеческого общения, позволяющие координировать усилия всех членов группы; концептуальные навыки, позволяющие видеть ситуацию в отдаленной перспективе.

Уравнение регрессии — математическая запись зависимости функции от фактора (факторов), характеризующая тесноту и форму связи.

Факт (от лат. *factum*— сделанное, совершившееся) — реальное явление, событие; доказательно установленное знание, подтвержденное опытом; реальность, т.е. то, что объективно существует; в методологии науки проверенное предположение о событиях и явлениях, реально подтвержденное эмпирическим знанием.

Финансово-промышленная группа (ФПГ) - совокупность юридических лиц, действующих как основное и дочерние общества либо полностью или частично объединивших свои материальные и нематериальные активы в целях технологической или экономической интеграции для реализации инвестиционных и иных проектов и программ, направленных на повышение конкурентоспособности и расширение рынков сбыта товаров и услуг, повышение эффективности производства, создание новых рабочих мест.

Формальная организация – группа, созданная по воле руководство для организации производственного процесса.

Фрустрация – обман, тщетное ожидание – напряжение, тревога, отчаяние, гнев, которые охватывают человека, когда на пути к достижению цели он встречается с неожиданными помехами, которые мешают удовлетворению его потребностей.

Фундаментальные исследования — экспериментальные или теоретические работы, выполняемые для получения новых знаний, лежащих в основе явлений и наблюдаемых фактов, без какой-либо конкретной цели их применения или использования.

Функции менеджмента – совокупность отдельных операций, выполняемых управленцами: планирование, организация, мотивация, контроль.

Функционально-стоимостный анализ (ФСА) — метод системного исследования объектов (изделий, процессов, структур и т.п.), направленный на оптимизацию соотношения между полезным эффектом и совокупными затратами ресурсов за жизненный цикл применяемого по назначению объекта.

Функциональные области – области деятельности, в которых функционируют подразделения в интересах организации в целом. Сюда относятся маркетинг, производство, обучение кадров, планирование финансовых ресурсов.

Характер – отличительная черта, признак, индивидуальный склад личности человека, проявляющийся в особенностях его поведения и отношении к действительности.

Характеристики — совокупность фактов, отражающих содержание, состояние или изменения того или иного явления.

Харизма – влияние, основанное на свойствах личности руководителя или его способности привлекать сторонников.

Холдинговая компания - это особый вид финансовой компании, которая создается для владения контрольными пакетами акций других компаний с целью контроля и управления их деятельностью, является важным звеном так называемой системы участия, при помощи которой финансисты подчиняют себе формально независимые компании, располагающие капиталами, во много раз превосходящими их собственный.

Цели организации – конкретные конечные состояния или искомые результаты, которых хотела бы добиться фирма.

Цель — желаемый результат; выраженное количественно или качественно будущее состояние объекта управления, достижение которого обеспечит решение проблемы. Комплексное обоснование цели в условиях ужесточения конкуренции приобретает ключевое значение, так как в случае формулирования цели без необходимых обоснований, потери на стадии ее реализации могут быть в сотни - тысячи раз больше экономии, полученной ранее.

Цель исследования — желаемый новый исследовательский результат состояния объекта исследования, выраженный качественно и (или) количественно преимущественно с указанием сроков его достижения, исполнителей и ресурсов.

Цель управления - желаемый результат управляемого объекта, достигаемый за счет целенаправленных воздействий по изменению

существующего состояния организации. Цель следует выражать качественно и (или) количественно преимущественно с указанием сроков ее достижения, исполнителей и ресурсов.

Централизованная организация - организация, где руководство высшего звена оставляет за собой большую часть полномочий, необходимых для принятия решений.

Школа человеческих отношений – подход к управлению, ориентированный не только на технику и функции организации, но и на человека. Учет возможностей коллектива, поведение в нем работника, его роль, свойства личности и создание условий, удовлетворяющих потребности людей. Использование интеллектуального потенциала человека в интересах организации, создание обстановки, способствующей раскрытию его индивидуальных способностей. Творчества, изобретательности, стремления к достижению целей организации.

Эксперимент — совокупность операций, воздействий и (или) наблюдений, направленных на получение информации об объекте исследования.

Экспериментальные разработки — деятельность, которая основана на знаниях, приобретенных при проведении исследований или на основе практического опыта.

Экстраверсия - указывает на такие психологические особенности, когда индивид сосредотачивает свои интересы на внешнем мире, иногда за счет собственных интересов и принижения личной значимости.

Экстраполяция (от лат. *extra*— сверх и *polito*— выправляю, изменяю) — процедура, служащая для перенесения и распространения свойств, отношений или закономерностей с одной предметной области на другую.

Этика – принципы, отделяющие правильное поведение от неправильного.

Этикет руководителя – правила знакомства**,** ведения деловых переговоров и переписки, культура оформления деловых документов, строгое следование протоколу деловых встреч, уместная для обстоятельств, времени и места одежда, манеры, тон, речь, умение преподнести и принять подарок и т. д.

Этические нормы – система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников.

Эффект Хоторна – условие, в котором новизна, интерес к эксперименту или повышение внимания к исследуемому вопросу проводит к искажению, слишком благоприятному результату во время эксперимента.

Эффективность менеджмента – результативность управленческой деятельности аппарата управления в целом. Критерии результативности – действенность, экономичность, качество, прибыль, производительность, качество условий руда, способность к инновациям.

Эффективность управления – это результативность, действенность управления, достижение поставленных целей и задач с наименьшими затратами.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Оценка качества освоения обучающимися образовательных программ включает в себя порядок, периодичность, систему оценок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в соответствии с положением «Об осуществлении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

Основными задачами текущего контроля успеваемости является систематический мониторинг за формированием компетенций, предусмотренных ФГОС ВО и ООП, повышение качества знаний обучающихся, приобретение и развитие навыков самостоятельной работы, повышение академической активности обучающихся.

Критерии оценки обучающихся

Текущая аттестация (текущий контроль) уровня усвоения содержания дисциплины возможно проводить в ходе всех видов учебных занятий методами устного и письменного опроса (работ), в процессе выступлений обучающихся на практических занятиях, защиты рефератов, а также посредством тестирования.

Качество письменных работ оценивается исходя из того, что обучающиеся:

- выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины;
- применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области;
- представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

Тестовые материалы оцениваются по процентному соотношению правильных вариантов. Количество правильных ответов в пределах от 90 до 100 % - «отлично»; в пределах от 75 до 89 % - «хорошо»; в пределах от 50 до 74 % - «удовлетворительно»; менее 50 % - «неудовлетворительно».

Сдача зачета происходит в устной форме по билетам. В ходе зачета студент должен продемонстрировать знания и умения по предмету учебного

курса. Качество ответов студентов и выполнение заданий оценивается: «зачтено», «зачтено с оценкой» и/или «не зачтено», «не зачтено с оценкой».

«зачтено», «зачтено с оценкой»:

- полные, осознанные знания в рамках курса лекций и дополнительной литературы, логичное и грамотное изложение материала.

«не зачтено» «не зачтено с оценкой»:

- допускаются существенные ошибки в знании курса лекций, при ответе вскрывается ошибочное понимание основных понятий курса.

Сдача экзамена происходит в устной форме по билетам.

Качество ответов на экзамене оцениваются на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно решены практические задачи;
- ответы были четкими и краткими, основные мысли излагались в строгой логической последовательности;
- обучающийся продемонстрировал умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
- при ответах не выделялось главное;
- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;
- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке «удовлетворительно».

Обучающиеся, пропустившие свыше 75% учебного времени, не аттестуются по итогам семестра. Вопрос об аттестации таких обучающихся решается в индивидуальном порядке.

5.1.Список вопросов к зачету

1. Понятие управления. Управление и менеджмент. Общие черты и различия менеджмента и предпринимательства.
2. Объект и субъект управления. Всеобщие принципы управления.
3. Управление как наука, практика и искусство. Теории и школы менеджмента.
4. Методы и функции управления.
5. Научные подходы к менеджменту.
6. Понятие организации как системы. Виды организаций. Общие характеристики сложных организаций.
7. Составляющие внутренней и внешней среды организации.
8. Социальная ответственность организации. Этика и этикет руководителя.
9. Понятие коммуникационного процесса. Виды коммуникаций в организации.
10. Преграды, мешающие коммуникациям. Способы для повышения эффективности межличностных коммуникаций.
11. Процесс принятия управленческого решения. Очередность этапов рационального решения проблемы.
12. Индивидуальные стили принятия решений.
13. Планирование и его составляющие.
14. Стратегическое планирование в организации: значение и этапы. Основные стратегические альтернативы.
15. Типы организационных структур. Понятие структуры организации.
16. Понятие и цели мотивации. Сущность понятий: стимул, мотив, потребность, вознаграждение.
17. Содержательные и процессуальные теории мотивации: содержание, основные теории.
18. Сущность и роль контроля на предприятии.
19. Виды контроля в организации. Поведенческие аспекты контроля.

5.2.Список вопросов к экзамену

1. Понятие управления. Управление и менеджмент.

2. Теории и школы менеджмента.
3. Объект и субъект управления. Всеобщие принципы управления.
4. Управление как наука, практика и искусство.
5. Функции и уровни управления.
6. Методы управления: экономические, социально-психологические, организационные.
7. Научные подходы к менеджменту.
8. Понятие организации как системы. Виды организаций.
9. Общие характеристики сложных организаций.
10. Составляющие внутренней и внешней среды организации.
11. Социальная ответственность организации.
12. Понятие коммуникационного процесса. Виды коммуникаций в организации.
13. Управленческое решение. Классификация и характеристика видов управленческих решений.
14. Этапы рационального решения проблемы. Индивидуальные стили принятия решений.
15. Планирование как функция управления. Виды планирования.
16. Стратегическое планирование в организации: значение и этапы. Основные стратегические альтернативы.
17. Типы организационных структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, штабная, дивизиональная, матричная, множественная.
18. Мотивация как функция управления. Сущность понятий: стимул, мотив, потребность, вознаграждение.
19. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
20. Сущность и роль контроля на предприятии. Виды контроля.
21. Лидерство в организации. Основные факторы формирования фигуры лидера. Подходы к лидерству.
22. Объекты исследования системы управления. Роль исследования в развитии систем управления.
23. Методы научного исследования.
24. Национальные модели управления.
25. Организационная культура, понятие корпоративных ценностей.
26. Понятие организационного конфликта. Виды конфликтов в организации.
27. Стратегии разрешения конфликтов.
28. Стили управления. Лидерство в группе.
29. Имидж организации и его структура.

30. Основы власти в организации.

31. Критерии и показатели экономической эффективности систем управления. Эффективность управления

32. Личность как объект и субъект управления. Человеческий капитал и его структура.

33. Управление группой в организации. Характеристики коллективов.

5.3. Список тем рефератов/докладов/эссе

1. Информационно-техническое обеспечение управленческого процесса.
2. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств персонала.
3. Анализ функций менеджмента.
4. Лидерство в управлении деятельностью организации.
5. Контроль исполнения в аппарате управления.
6. Внешние и внутренние факторы организации. Адаптация организации к внешним условиям.
7. Совершенствование организационной структуры.
8. Планирование трудовых ресурсов.
9. Мотивация труда.
10. Корпоративная культура предприятия.
11. Нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность предприятия.
12. Организация производственного процесса.
13. Управление в некоммерческой организации.
14. Управленческие проблемы, связанные с национальными особенностями.
15. Управление сопротивлением изменениям.
16. Коммуникационные процессы в менеджменте.
17. Социальная ответственность организации.
18. Управление рабочим временем. Пути повышения эффективности использования рабочего времени.
19. Экономические методы в управлении.
20. Социально-психологические методы в управлении.
21. Вербальные и невербальные аспекты делового общения.
22. Конфликт в организации. Управление конфликтом.

23. Эффективность системы менеджмента.
24. Концепция менеджмента организации.
25. Структура квалификации менеджера.
26. Школы и теории менеджмента.
27. Национальные модели менеджмента.
28. Теория организации и ее место в системе научных знаний.
29. Эволюция взглядов на организацию.
30. Современные направления развития теории организации.
31. Организации как сложные динамические системы, имеющие цель.
32. Организационно-правовые формы современных предприятий и организаций.
33. Некоммерческие организации.
34. Коммерческие организации.
35. Системный подход и его роль в управлении.

5.4. Список тем курсовых работ

1. Инновационный климат: методы использования творческого потенциала коллектива**.**
2. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств персонала.
3. Анализ функций менеджмента.
4. Лидерство в управлении деятельностью организации.
5. Контроль как функция управления.
6. Внешние и внутренние факторы организации.
7. Адаптация организации к внешним условиям.
8. Совершенствование организационной структуры.
9. Планирование трудовых ресурсов.
10. Мотивация труда.
11. Корпоративная культура предприятия.
12. Элементы корпоративной культуры.
13. Роль средств индивидуализации в формировании корпоративного имиджа.
14. Разработка и принятие управленческого решения.
15. Менеджмент в малых инновационных предприятиях.
16. Особенности государственного и муниципального управления.
17. Нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность предприятия.

18. Организация производственного процесса.
19. Управление в некоммерческой организации.
20. Учет национальных особенностей при выводе компании на зарубежные рынки.
21. Сопротивление изменениям в организации.
22. Коммуникационные процессы в менеджменте.
23. Социальная ответственность организации.
24. Стратегия корпоративной социальной ответственности в организациях.
25. Управление рабочим временем. Пути повышения эффективности использования рабочего времени.
26. Экономические методы в управлении.
27. Социально-психологические методы в управлении.
28. Специфика менеджмента в сфере услуг.
29. Актуальные аспекты конкуренции.
30. Вербальные и невербальные аспекты делового общения.
31. Конфликт в организации.
32. Управление конфликтом.
33. Формирование рабочих команд.
30. Пути повышения эффективности менеджмента в организации.
31. Концепция менеджмента организации.
32. Структура квалификации менеджера.
33. Школы и теории менеджмента.
34. Национальные модели менеджмента.
35. Теория организации и ее место в системе научных знаний.
36. Эволюция взглядов на организацию.
37. Системный подход и его роль в управлении.
38. Использование процессного подхода в анализе эффективности управления.
39. Исследование систем управления.
40. Основы власти в организации.
41. Стратегии управления организационными конфликтами.
42. Система мотивации в современной организации.
43. Личность как объект и субъект управления.
44. Факторы эффективности управления.
45. Ситуационный подход в управлении.
46. Современные подходы и концепции управления организацией.
47. Ресурсы современной организации.

48. Управление коммуникационными потоками в условиях дистанционной работы.
49. Онлайн коммуникации в организациях.
50. Способы принятия управленческого решения.
51. Управление творческим потенциалом сотрудников.
51. Человеческий капитал и его развитие.
52. Уровни управления в организации.
53. Стратегии развития современной организации.
54. Виды организационных конфликтов.
55. Деловой имидж современного сотрудника.
56. Имидж менеджера.
57. Деловой имидж и репутация компании.
58. Информационно-техническое обеспечение управленческого процесса.
59. Информация как ресурс современной организации.

5.5. Комплект тестовых материалов

1. Управление – это:
a. процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для достижения целей организации;
b. особый вид деятельности, перевод системы к заранее запланированному результату;
c. эффективное и производительное достижение целей коммерческого предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

2. Менеджмент – это:
a. процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для достижения целей организации;
b. особый вид деятельности, перевод системы к заранее запланированному результату;
c. эффективное достижение целей коммерческого предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

3. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:
a. Ч. Бебидж;
b. М. Вебер;
c. Ф. Тейлор.

4. Какие бывают виды разделения труда менеджеров?

a. функциональное;
b. горизонтальное;
c. вертикальное;
d. прямое.

5. Сколько существует иерархических уровней менеджмента?
a. 5;
b. 3;
c. 9.

6. Кто относится к среднему уровню менеджеров?
a. Заместители руководителя;
b. руководители подразделений;
c. руководители групп.

7. Функции менеджмента бывают:
a. общие, специфические;
b. групповые, специфические;
c. конкретные, расширенные;
d. правильного ответа нет.

8. Выберите правильные функции менеджмента:
a. планирование;
b. коодинирование;
c. распределение;
d. стимулирование;
e. все ответы верны.

9. Лидером науки менеджмента является:
А. Япония;
Б. Россия;
В. США;
Г. Франция.

10. В какой из содержательных теорий мотивации потребности располагаются в определенной иерархической схеме:
А. Герцберга;
Б. Маслоу;
В. МакКлелланда;
Г. все ответы неверны.

11. «Люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно

влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их». Какой теории соответствует данный тезис?

А. теории справедливости;

Б. теории ожиданий;

В. концепции партисипативного управления;

Г. всем теориям одновременно.

12. Интерес к труду можно вызвать:

А. наделив работника властью, необходимой для выполнения им своих обязанностей и задач;

Б. регулярным делегированием прав как способа постановки работнику новых задач и приобретения нового опыта;

В. служебной ротацией, т.е. перемещением работников для временного выполнения различных задач внутри подразделения;

Г. все ответы верны.

13. Собеседование с кандидатом на вакантную должность можно отнести к следующему виду контроля:

А. предварительному;

Б. текущему;

В. заключительному;

Г. все ответы неверны

14. Значение контроля состоит в том, чтобы:

А. уличить кого-либо в неверных действиях и поступках;

Б. оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие (одобрение, поощрение) в целях мотивации сотрудников;

В. обеспечить достижение целей организации;

Г. предвидеть ошибки в работе и не допустить их.

15. Побочными эффектами контроля являются:

А. возможная потеря самостоятельности подчиненными;

Б. стремление «выглядеть хорошо» при проверке,

В. срывы в поведении людей;

Г. появление чувства ответственности за свои действия.

16. Осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее необходимость определенных действий, это:

А. одаренность;

Б. способности;

В. потребности;

Г. восприятие.

Ключи к тесту:

1. Б
2. А
3. С
4. Б, С
5. Б
6. Б
7. А
8. А, Б
9. В
10. Б
11. Б
12. Г
13. А
14. Б, В, Г
15. А, Б, В
16. В

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная и дополнительная учебная литература

6.1. Основная литература

1. Акмаева, Р. И. Менеджмент: учебник: [16+] / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова, А. П. Лунев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 442 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959 (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9631-6. – DOI 10.23681/491959. – Текст: электронный.

2. Блинов, А. О. Теория менеджмента: учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 304 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334 (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03550-0. – Текст: электронный.

3. Маслова, Е. Л. Менеджмент: учебник / Е. Л. Маслова. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 333 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573337 (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03547-0. – Текст: электронный.

4. 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. – 565 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119 (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст: электронный.

6.2. Дополнительная литература

1. Михненко, П. А. Теория менеджмента: учебник: [16+] / П. А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва: Университет Синергия, 2018. – 520 с.: ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881 (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0342-2. – Текст: электронный.ектронный.

2. Назмутдинова, Е. В. Менеджмент в инновационной деятельности: учебник: [16+] / Е. В. Назмутдинова, В. А. Чейметова, М. Г. Глухова; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2019. – 115 с.: ил., табл. – Режим доступа: по

подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611362 (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.

3. Репина, О. М. Теория менеджмента: учебное пособие: [16+] / О. М. Репина, Н. Ю. Судакова. – 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 (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр.: с. 185-186. – ISBN 978-5-8158-2201-6. – Текст: электронный.

Библиотечный фонд филиала Академии укомплектован печатной или электронной основной учебной литературой по дисциплинам базовой части всех циклов, изданными за последние 5 лет.

Фонд дополнительной литературы включает в себя официальные справочно-библиографические и периодические издания в расчете не менее одного экземпляра на каждые 100 обучающихся. Каждому обучающемуся обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда и периодическое издание из следующего перечня: Копирайт; wipo magazine; Библиотековедение; Биржа интеллектуальной собственности (БИС); Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации; Вестник гражданского права; Государство и право; Инновации; Интеллектуальная собственность. Авторское право и смежные права; Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность; Международное публичное и частное право; Общество: социология, психология, педагогика; Патентный поверенный; Патенты и лицензии. Интеллектуальные права; Уголовное право; Управление проектами и программами; Хозяйство право; Экономическая политика.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В процессе реализации образовательной программы в филиале применяются современные интерактивные и мультимедийные средства обучения (компьютеры, мультимедиа-проекторы, интерактивные доски и др.), тематические стенды и плакаты, а также электронные информационные образовательные ресурсы.

На основе аппаратно-программного комплекса функционирует и постоянно совершенствуется портал электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭОиДОТ).

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

7.1. Доступ к электронной библиотечной системе:

- Электронно-библиотечный ресурс http://biblioclub.ru/ (Договор №2022-079 об оказании информационных услуг от 15.06.2022 с ООО «Директ-Медиа»)

- ЭБС «Айбукс http://ibooks.ru (Договор №2022-070 на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС «Айбукс/ibooks.ru» от 15.06.2022 с ООО «Айбукс»)

7.2. Доступ к электронным образовательным ресурсам и (или) профессиональным базам данных (подборкам информационных ресурсов по тематикам) в соответствии с содержанием реализуемой образовательной программы:

- собственные электронные образовательные и информационные ресурсы:

1. Сервис дистанционного обучения https://sdo.rgiis.ru;
2. Сервис олимпиадного тестирования https://olimpiada.rgiis.ru/
3. Сервис дополнительного образования https://dop.rgiis.ru/
4. Диссертационные советы РГАИС https://dis.rgiis.ru/
5. Центр научной и экспертной аналитики РГАИС https://expert.rgiis.ru/
6. Сетевой научный журнал «IP: теория и практика» https://iptp.rgiis.ru
7. Дистанционно-образовательный кампус дополнительного профессионального образования РГАИС https://online.rgiis.ru/
8. Корпоративный портал для сотрудников РГАИС https://team.rgiis.ru
9. Сервер видеоконференций РГАИС https://video.rgiis.ru

- сторонние электронные образовательные и информационные ресурсы:

1. Электронно-библиотечный ресурс http://biblioclub.ru/;

2. ЭБС «Айсбукс/http://ibooks.ru»;

3. Справочно-правовые системы Гарант, КонсультантПлюс;

4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/;

5. Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru/;

6. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки http://obrnadzor.gov.ru/;

7. Российская академия наук http://www.ras.ru/;

8. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/;

9. «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» http://window.edu.ru/;

10. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов http://fcior.edu.ru/;

11. Российская государственная библиотека https://www.rsl.ru/.

7.3. Взаимодействие педагогических работников с обучающимися (личные кабинеты обучающихся и преподавателей) в электронной информационно-образовательной среде: https://sdo.rgiis.ru (СДО Moodle); доступ к электронному расписанию; формирование электронного портфолио обучающегося; доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для ведения образовательной деятельности по данной дисциплине филиал Академии располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов учебных и практических занятий, предусмотренных учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для организации и ведения учебного процесса филиал Академии располагает зданием общей площадью 1682,0 кв.м, в том числе учебная площадь составляет 578,0 кв.м., учебно-вспомогательная – 392,0. Площадь пунктов общественного питания – 93,0 кв.м.

Занятия проводятся в аудиториях для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также в помещениях для самостоятельной работы. Имеются помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа имеются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

9. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 9 июня 2016 г. № 694 «О внесении изменений в административные регламенты предоставления государственных услуг в части обеспечения условий доступности государственных услуг для инвалидов», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014 г. № АК-44/05вн.

Филиал Академии предоставляет инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (по их заявлению) возможность обучения по образовательным программам, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения дисциплин (модулей).

Подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику.