

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления

Кафедра организационного развития

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В ГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЕ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

46.04.01 История

«Историческая экспертиза: современные подходы и методы»

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2020

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В ГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЕ

Рабочая программа дисциплины

Составители:

д-р экон. наук, проф. Н.И. Архипова,
д-р экон. наук, проф. Н.В. Овчинникова,
канд. истор. наук, проф. О.Ю. Артемов,
канд. техн. наук, проф. Г.А. Шишкова
канд. истор. наук, доц. К.А. Чистякова

Ответственный редактор

д-р экон. наук, проф. Н.В. Овчинникова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры управления
№ 3 от 05.03.2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у магистрантов необходимый объём компетенций, требуемых для реализации организаторских и управленческих способностей в сфере организации научных, образовательных, экспертно-аналитических и культурных мероприятий и проектов, а также эффективного управления коллективом высококвалифицированных интеллектуалов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики.

Задачи дисциплины:

- ознакомить магистрантов с истоками формирования управленческих идей и взглядов и их дальнейшей эволюцией в разные исторические периоды в различных странах, а также связью современного состояния управленческой мысли с прошлым;
- изучить особенности современного управления и дать представление об интегрированном подходе в вопросах концептуальной теории и практики управления в гуманитарной сфере;
- дать магистрантам представление о новых принципах, методах и технологиях эффективного управления и координации деятельности коллективов людей в процессах реализации научных и социально значимых культурных проектов;
- рассмотреть научно-практические подходы и образцы современного управления, доминирующие в той или иной гуманитарной сфере.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

<i>Коды компетенции</i>	<i>Содержание компетенций</i>	<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</i>
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Знать виды и способы управления исследовательскими проектами	знать: инструментальные и методологические подходы управления трудовым коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий ; современные отечественные и зарубежные модели, подходы, школы управления и последние достижения управленческой мысли в гуманитарной сфере ;
	УК-2.2. Уметь устанавливать способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	уметь: применять на практике методы управления трудовыми коллективами ; организовывать работу коллектива по реализации научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
	УК-2.3. Планирует	владеть: новыми подходами и лучшей

	реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	практикой в области современного управления, организаторскими и управленческими методами в сфере приложения профессиональных усилий, в частности, к организации научных, образовательных, экспертно-аналитических и культурных мероприятий;
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	знать: методы коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности уметь: выражать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности разрешать возникающие нестандартные ситуации владеть: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности
	УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	Знать: организацию процессов управления и реализации научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля Уметь: использовать знания правовых и этических норм при оценке своей профессиональной деятельности;
	УК-3.3. Владеет анализом возможных последствий личных действий в командной работе и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	Владеть: практическими навыками управления реализацией научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики .

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и практика управления в гуманитарной сфере» является частью цикла основных дисциплин учебного плана подготовки магистра по направлению 46.04.01 «История».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социально-политический дискурс XIX-XX в., Кросс-культурные коммуникации в современном историческом пространстве, Конструирование истории в современном медиа-пространстве.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем – 30 ч., самостоятельная работа обучающихся – 66 ч., промежуточная аттестация – 18 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации	
			контактная				Промежуточная аттестация		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинар	Практические	Лабораторные занятия			
1.	Генезис теории управления	1	2		2			10	Устный опрос по плану практического занятия
2.	Современные подходы и теории управления		2		2			10	Устный опрос по плану практического занятия
3.	Особенности работы современного руководителя		2		2			10	Устный опрос по плану практического занятия
4.	Методы управления трудовым коллективом		2		2			10	Устный опрос по плану практического занятия. Текущая аттестация.
5.	Правовые и этические нормы функционирования организации		4		2			10	Устный опрос по плану практического занятия
6.	Система управления человеческими ресурсами		4		4			16	Устный опрос по плану практического занятия
7.	Экзамен		-	-	-	-	18	-	Промежуточная аттестация в форме экзамена
8.	итого:		16	0	14	0	18	66	

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Генезис теории управления

Природа управления, исторические тенденции его развития и связь менеджмента с другими науками (история, философия, экономика, социология, психология, педагогика, антропология и др.).

Периодизация развития управленческой мысли.

Управление в Древних цивилизациях, в эпоху феодализма, в период становления и развития индустриального общества.

Возникновение школы научного управления (Ф.У. Тейлор, Г.Л. Гантт, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Форд, Г. Эммерсон и др.).

Классическая (или административная) школа. Теория администрации А. Файоля, основные функции и принципы управления. Классическая теория бюрократии М. Вебера. Исследования сфер деятельности и функций администратора Л. Гьюлика. Понятие «управленческой доктрины» Д. Муни. Синтетическая общая теория организации и управления Ч. Бернарда.

Школа человеческих отношений. Применение психологического анализа к практическим задачам управления (Г. Мюнстерберг). Вклад М.П. Фоллет в разработку проблем природы власти, авторитета, социального контроля и принятия управленческих решений. Идеи гуманизации Э. Мэйо и Хоторнские эксперименты.

Школа поведенческих наук. Первоначальные (Д. МакГрегор, В. Оучи), содержательные (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг) и процессуальные (В. Врум, С. Адамс, Б. Скиннер, Д. Аткинсон, Л. Портер – Э. Лоулер) теории мотивации.

Количественная школа. Использование математических и статистических методов в моделировании и принятии управленческих решений. (Л. фон Берталанфи, Н. Винер, Р. Акофф, С. Бир, К. Боулдинг и др.).

Тема 2. Современные подходы и теории управления

Системный, ситуационный и процессный подходы: сущность, ключевые идеи, взаимосвязи (интеграция и синергия), особенности применения в практике гуманитарных организаций.

Современные модели управления (американская, японская, европейская) и их сравнительная характеристика.

Новые концепции управления: управление знаниями, управление по целям, стратегическое планирование, маркетинг менеджмент, управление человеческими ресурсами, клиентоориентированный подход, управление проектами, управление изменениями и др.

Тема 3. Особенности работы современного руководителя

Управленческий труд и его особенности. Развитие и совершенствование профессиональных качеств руководителя. Стратегии руководства в современных условиях: характеристика стилей руководства. Влияние и власть руководителя в организации. Источники власти и баланс власти. Стиль руководства и производительность. Адаптивное руководство.

Права, обязанности, ответственность и соподчиненность органов и отдельных должностных лиц (система полномочий). Единство распорядительства, делегирование полномочий, объем полномочий, согласованность целей формальных и неформальных структур.

Становление концепции функционального управления. Функциональная организация труда руководителя. Особенности и значение совершенствования функциональной структуры управления организации. Сущность и общая характеристика функций менеджмента: основные общие (планирование, организация, мотивация,

координация, контроль), основные дополнительные (прогнозирование, целеполагание, проектирование, нормирование, регулирование, учет, анализ), интегрирующие (руководство, лидерство), связующие (коммуникации, управленческие решения), специальные / конкретные (производство, финансы, кадры, маркетинг, делопроизводство и др.) функции.

Управление группой и управление человеком: общее и различие. Влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях; структурное подразделение как субъект организационного поведения. Методы повышения эффективности групп. Неформальные лидеры. Понятие команды и командного управления. Проблемы межгруппового взаимодействия и межличностных отношений в трудовом коллективе и задачи руководителей по управлению группой.

Сущность лидерства. Лидерские действия в современном управлении и развитие лидерского потенциала. Ситуационные подходы к эффективному лидерству: континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта; модели ситуационного лидерства Фидлера, Херсея и Бланшарда. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Новые концепции в теориях лидерства: концепция атрибутивного лидерства; концепция харизматического лидерства; концепция преобразующего лидерства (лидерство без изменений).

Тема 4. Методы управление трудовым коллективом

Характеристика методов воздействия: организационно-административные, экономические, социально-психологические. Стимулы выполнения управленческих воздействий.

Система организационно-административных методов как совокупность воздействия на структуру управления и воздействия на процесс управления. Компоненты организационно-административного воздействия.

Характеристика и формы экономических методов управления: планирование, коммерческий расчет, балансовый метод, кредитование, рыночное ценообразование. Организация экономических методов управления.

Характеристика социально-психологических методов управления. Связь и различия социальных и психологических методов управления. Методы управления отдельными групповыми явлениями и процессами. Методы управления индивидуально-личностным поведением. Классификация элементов, регулируемых с помощью психологических методов. Психологическое планирование и регулирование.

Реакции персонала на организационные изменения, причины сопротивления персонала организационным изменениям. Конструктивные и деструктивные конфликты. Методы управления конфликтами. Роль руководителя в разрешении конфликтов.

Тема 5. Правовые и этические нормы функционирования организации

Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность организаций в гуманитарной сфере (Административный кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ и др.).

Виды правовых норм управленческой деятельности: по содержанию (правотворческая управленческая деятельность – выработка, издание нормативных актов управления, их совершенствование и отмена; правоприменительная деятельность – разрешение на основе норм права конкретной управленческой деятельности); по содержанию и свойствам правовых норм (регулятивная форма – реализация прав и законных интересов трудящихся; правоохранительная форма – охрана урегулированных юридическими нормами управленческих отношений, призванных обеспечить неприкосновенность данных норм); по целям использования (правовые формы

внутриуправленческой деятельности – решение организационных, штатных вопросов, ведение делопроизводства, руководство подчиненными сотрудниками, управление нижестоящими органами; правовые формы внешнеорганизационной деятельности – обеспечение управления возможными задачами); по способу выражения (словесные, письменные, устные и конклюдентные).

Виды неправовых форм управленческой деятельности: организационные управленческие (инспектирование, изучение, обобщение и распространение положительного опыта; разъяснение содержания и целей законов и иных правовых актов; подготовка и рассылка информационных материалов, обзоров, писем; разработка научных рекомендаций, обучение исполнителей и оказание практической помощи на местах) и материально-технические действия (ведение делопроизводства; регистрация фактов; оформление документов; сбор, подготовка и обработка информационных материалов; учетно-статистические работы; составление справок, отчетов и пр.).

Организационно-правовое обеспечение управленческой деятельности: Устав организации, Структура и штатная численность, Штатное расписание, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор, Положения о подразделениях, должностные инструкции и регламенты.

Этика в современном управлении и ее влияние на формирование и развитие организационной культуры. Служебный этикет. Корпоративная социальная ответственность организации перед обществом.

Толерантность и ее правовые нормы: Конституция РФ (гражданские, политические, экономические, социальные и культурные права человека) и Уголовный кодекс РФ (ст. 136 «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина» и 282 «Ответственность за действия, направленные на возбуждение национальной и расовой вражды, унижение национального достоинства, пропаганду исключительности, превосходства либо неполноценности граждан по признаку их национальной или расовой принадлежности»).

Принципы толерантности: обеспечение устойчивой гармонии между различными конфессиями, политическими, этническими и другими социальными группами; уважение к разнообразию различных мировых культур, цивилизаций и народов; готовность к пониманию и сотрудничеству с людьми, различающимися по внешности, языку, убеждениям, обычаям и верованиям; успешная социализации (интеграция в систему общественных отношений); уважение, принятие и правильное понимание других культур, способов самовыражения, проявления человеческой индивидуальности, предоставления другим права жить в гармонии, как с самим собой, так и с миром людей (микро- и макросредой) и трудиться в соответствии с собственным мировоззрением.

Виды толерантности и их характеристика (гендерная, расовая, национальная, религиозная, политическая, образовательная, межклассовая, сексуально-ориентационная и пр.). Возможности формирования толерантных установок в организации и особенности руководства коллективом на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, а также разделения различными социальными группами ценностей толерантности.

Организационно-правовое и документационное обеспечение разработки и осуществления социально значимых проектов. Проект как системный объект. Факторы его дальнего, ближнего и внутреннего окружения. Классификация проектов в сфере науки, культуры и образования и их специфика. Жизненный цикл проекта: фазы, участники (заказчик, инвестор, команда), ресурсная база и управление, ориентированное на результат.

Правовые и этические нормы при оценке профессиональной деятельности и качества участия в социально значимых проектах.

Тема 6. Система управления человеческими ресурсами Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» (HR).

Система управления HR: сущность, цели, функции, элементы (субъект, объект и уровни управления).

Модель компетенций как основа построения системы управления персоналом. Принципы построения системы HR: экономичность, прогрессивность, перспективность, комплексность, оперативность, оптимальность, простота, научность.

Основные персонал-технологии и их характеристика: планирование, формирование, подбор, отбор, найм, расстановка, мотивация и стимулирование труда, развитие (обучение и профессиональный рост), формирование социально-психологического климата, оценка и аттестация.

Сущность, структура затрат и критерии оценки эффективности труда персонала (экономические, технические, социальные).

4. Образовательные технологии

При реализации программы дисциплины используются различные образовательные технологии. В ходе аудиторных занятий при помощи магнитных и магнитно-маркерных досок предполагается использование графических методов организации информации (составление таблиц и ментальных карт). Если аудитория оборудована соответствующими техническими средствами, используются мультимедийные средства обучения (показываются компьютерные презентации, фрагменты документальных и художественных фильмов).

На занятиях планируются такие способы коллективной работы, как дискуссии и дебаты мини-групп, а также индивидуальная работа: анализ источников и литературы, написание письменной работы, составление опорных конспектов.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу в библиотеках (НБ РГГУ, ГПИБ, РГБ и др.), а также дома. Большую роль в самостоятельной работе учащихся играют средства удаленного доступа – прежде всего, телекоммуникационная сеть «Интернет». С ее помощью учащиеся получают доступ к важным источникам научной и учебной информации: к электронным каталогам крупнейших библиотек Москвы гуманитарного профиля, а также к российским и зарубежным базам данных (East View, E-Library и др.).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

<i>Форма контроля</i>	<i>Срок отчетности</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>	
		<i>За одну работу</i>	<i>Всего</i>
1. Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	1-9 неделя	4 балла	20 баллов
2. Выполнение практических заданий на семинарских занятиях	1-9 неделя	10 баллов	40 баллов
3. Промежуточная аттестация (тестирование)	10 неделя		40 баллов
4. Итого за семестр (дисциплину)			100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с ниже приведенной таблицей.

<i>100-балльная</i>	<i>Традиционная шкала</i>	<i>Шкала</i>
---------------------	---------------------------	--------------

<i>шкала</i>		<i>ECTS</i>
95 – 100	Отлично	A
83 – 94		B
68 – 82	Хорошо	C
56 – 67	удовлетворительно	D
50 – 55		E
20 – 49	неудовлетворительно	FX
0 – 19		F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

<i>Баллы/ Шкала ECTS</i>	<i>Оценка по дисциплине</i>	<i>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</i>
100-83/ А,В	«отлично» / «зачтено (отлично)» / «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо» / «зачтено (хорошо)» / «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно» / «зачтено (удовлетворительно)» / «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно» / не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Текущая аттестация по дисциплине подразумевает выполнение студентом двух заданий.

Задание № 1. Выполните тест (ОПК-5)

Пример тестового задания.

1. К какому виду полномочий относятся полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее другими подчиненными?

- а) рекомендательным
- б) административным
- в) функциональным
- г) линейным
- д) штабным

2. К какому виду относится разделение труда управляющих по функциям?

- а) структурному
- б) профессионально-квалификационному
- в) технологическому

- д) горизонтальному
- е) иерархическому

3. Ограниченное право руководителя использования ресурсов организации и усилий сотрудников в выполнении задач организации можно иначе определить как:

- а) власть
- б) единство распорядительства
- в) полномочия
- г) ответственность

4. Что является предметом труда руководителя?

- а) решение
- б) информация
- в) власть
- г) обязательство

5. Лидером может быть:

- а) руководитель
- б) менеджер
- в) специалист
- г) любой из выше перечисленных

6. Какие методы преобладают в работе руководителя, имеющего авторитарный стиль руководства?

- а) организационно-распорядительные
- б) экономические
- в) социально-психологические;
- г) все перечисленные в равной степени.

7. Понятие «лидерство» совпадает с такими понятиями как:

- а) авторитет
- б) имидж
- в) известность
- г) нет правильного ответа

8. Руководитель в процессе делегирования передает подчиненному:

- а) часть своих полномочий и прав;
- б) часть своих полномочий и ответственность;
- в) часть своих полномочий, права и ответственность;
- г) права и ответственность.

9. Какие методы преобладают в работе руководителя, имеющего либеральный стиль руководства?

- а) организационно-распорядительные
- б) экономические
- в) социально-психологические
- г) все перечисленные в равной степени

10. Функция планирования представляет собой:

- а) установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения
- б) установление целей организации
- в) определение путей и средств выполнения заданий

- г) определение способов достижения целей организации
- д) моделирование действий организации

11. В соответствии с концепцией М.Х. Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:

- а) планирование, организация, мотивация, контроль
- б) организация, планирование, контроль, мотивация
- в) планирование, организация, контроль, мотивация
- г) мотивация, контроль, планирование, организация
- д) стратегия, планирование, организация, контроль

12. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?

- а) до фактического начала выполнения работ
- б) после, выполнения запланированных работ
- в) в ходе проведения определенных работ
- г) тогда, когда удобно руководителю
- д) после достижения поставленных целей

13. Когда осуществляется текущий контроль в организации?

- а) после выполнения определенных работ
- б) до фактического начала выполнения определенных работ
- в) в ходе проведения определенных работ
- г) тогда, когда удобно руководителю
- д) тогда, когда удобно коллективу

14. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

- а) достижение личных целей
- б) побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач
- в) исполнение принятых управленческих решений
- г) обеспечение бесспорного влияния на подчиненного
- д) побуждение работников к деятельности

15. Что представляет собой функция мотивации:

- а) процесс достижения поставленных перед администрацией целей
- б) побуждение себя к эффективной деятельности
- в) процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей
- г) способ влияния на персонал с целью достижения целей
- д) механистическая организация
- е) динамичная организация.

Задание № 2. Студенту предлагается в письменном виде найти решения следующих проблемных ситуаций (кейсов) (ОК-2, ОПК-1)

Пример кейса 1

МАДОННА, КОРОЛЕВА ПОП-МУЗЫКИ

Музыкальная индустрия полна стремительных взлетов и падений. Поп-звезды, остающиеся на вершине десятилетиями, очень редки. И еще более редки те, кто при этом стал одним из богатейших людей на планете. Этот короткий список возглавляет Мадонна, демонстрирующая миру невероятно долгую историю ослепительного успеха.

Бизнес по имени «Мадонна»

Описываемая сегодня Billboard Magazine как самая успешная деловая женщина в шоу-бизнесе, Мадонна Луиза Чикконе начала свою музыкальную карьеру в 1983 году с хита Holiday, а в 2000 году ее альбом Music почти единодушно был признан критиками лучшим из всех альбомов года. К 2005 году Мадонна записала 56 синглов, 16 альбомов, провела десятки мировых турне и сыграла главные роли в 5 фильмах, написала 5 детских книг.

Состояние дважды побывавшей замужем матери двоих детей оценивается в 210 млн. долларов. Она владеет компанией Chelsea Girls LLC и одной третью акций звукозаписывающей компании Maverick. Maverick, основанная в 1992 году, является весьма успешным партнерством Мадонны и Warner Bros. На счету этой компании «раскрутка» таких звезд как Prodigy и Аланис Морисет. С 1992 года компания заработала более 1.2 млрд. долларов. Стоимость акций Мадонны в Maverick оценивается в более чем 55 млн. долларов.

Мадонна первой из звезд осознала возможности Интернет и в суде отстояла право на владение доменом madonna.com. Но ее главным достижением стал громкий проект по продвижению ее творчества, реализованный с компанией Microsoft в ноябре 2000 года. Microsoft получил эксклюзивное право трансляции по всему миру ее концерта в Брикстоне. Мадонна приобрела 50 млн. долларов на продвижение очередного альбома и контракт на гастрольный тур 2001 года.

Долгосрочный успех

В 2005 году Мадонна уверенно удерживала звание королевы поп-музыки, завоеванное ей более 20 лет назад. Фил Куатро, президент Warner Bros, так объяснял успех Мадонны: «Она всегда умудряется находиться на вершине того, что мы называем современной музыкой. Каждый артист решает дилемму сохранения своего сложившегося стиля или изменения себя под требования современности. Мадонна никогда не перестает быть современной» (Billboard, февраль 1998). Хамелеоновское умение Мадонны менять себя, менять музыкальный жанр и достигать при этом рекордных продаж стало признанной основой ее успешности. Она никогда ни на минуту не сомневалась, стоит ли отбросить стиль, перспективы которого начинают ухудшаться. Она делала это и побеждала.

Ранний стиль Мадонны был ориентирован на молоденьких девушек с большими амбициями. Имидж, созданный ей в песнях Holiday и Lucky Star, был использован в позиционировании знаменитой американской сети универмагов Macy's. Они заказывали и продавали одежду, выглядящую как одежда Мадонны, а мамы с удовольствием покупали ее для своих дочерей. После этого Мадонна предприняла первый шаг в смене образа. В песне Material Girl она сознательно выступила как роскошная и сексуальная Мэрилин Монро 80-х, эксплуатируя заезженные Америку идеи прагматичности. Аналитики Сэм и Диана Киршнер писали, что, поступив так, Мадонна позволила звукозаписывающим компаниям возродить хорошо продаваемый образ Мэрилин для новой когорты поклонников, но также расширила эту клиентскую группу ее уже подростками и поумневшими поклонницами.

Дальнейшие перемены в имидже Мадонны стали гораздо более разительными. Сначала она напала на католическую церковь, снявшись в клипе Like a Prayer, где, одетая в красное, она целовала святого. Символика немедленно была интерпретирована как поцелуй Иисуса. Ее образ становился все более сексуальным и в то же время наполнялся социальным содержанием: Мадонна ярко иллюстрировала дискриминирующую ориентацию католической церкви на белую часть населения. В этой точке своей карьеры Мадонна полностью реализовала потенциал созданного имиджа, заключив 60-миллионную сделку с Warner Bros. По созданию компании Maverick.

В 1991 году она издала книгу *Sex*, причисленную к категории «мягкого порно», в которой сама предстала в разнообразных эротических позах. Ее музыка того периода также была чрезвычайно сексуальная. В туре *Girlie* в синглах *Erotica* и *Justify my Love*, а также в фильме «В постели с Мадонной» она разыгрывала сцены садомазохистских и лесбийских фантазий. Хотя, как говорят, Мадонна хотела бы сегодня забыть об этом периоде своего творчества, она прекрасно его пережила. Фактически, она приобрела совершенно новую группу поклонников, которые не только уважали ее смелость артиста, но и не упускали из вида того, что она последовательно реализовывала свой имидж: ее сексуальность была ее собственной заслугой и не нуждалась в мужской «подпитке». Она использовала любовь к ней СМИ и скандальный запрет показа на MTV клипа *Justify my Love* для продвижения в массы феминистской идеи от том, что женские сексуальность и свобода также важны и приемлемы, как и мужские.

В 1996 году Мадонна снялась в главной роли в фильме «Эвита», что стало рубежной точкой в смене ее образа. Она победила несколько актрис-«тяжеловесов» Голливуда в борьбе за эту роль, в том числе Мэрил Стрип и Элейн Пейдж, которые с точки зрения здравого смысла, лучше подходили для этого. И все же Мадонна добилась превращения самой себя в глазах аудитории из сексуальной дивы в почти святую персону Евы Перрон, заслужив единодушную похвалу критиков. Еще один голос «за» из истеблишмента пришел от компании *Max Factor*, которая в 1999 подписала с ней контракт на рекламную кампанию, основанную на теме роскоши и шика. *Procter & Gamble* (владелец парфюмерной марки *Max Factor*) пояснял, что в Мадонне они увидели «...лучшие черты классического Голливуда... Она реальная женщина».

Организовав множество утечек информации, в 1998 году Мадонна с волнением ожидала выхода своего нового альбома *Ray of Light*. Радиостанции по всему миру сражались за право трансляции песен с него. В этот раз Мадонна объединилась при записи и продюсировании альбома с пионером стиля «техно» Уильямом Орбитом. Альбом стал огромным успехом, переведя Мадонну в супермодную «зону техно» - мягко говоря, в не вполне естественное окружение для поп-звезды 80-х. Мадонна создала образ «духовной матери-земли» и подтолкнула спрос на все восточное в музыке и одежде.

К 2001 году ее следующий имидж был раскрыт в альбоме *Music*. Теперь ее стиль возвратился к «кислотному року». С выходом замуж за британского кинорежиссера Гая Ричи, гипертрофированная американка из *American Pie* превратилась в не менее гипертрофированную англичанку. Ее сотрудничество с такими британцами как комедиант Али Джи, дизайнер Стелла Маккартни, ее дружба с такими известными личностями как Стинг и Труди Тайлер, а также питье «Гиннеса», посещение церкви, семейное мытье автомобиля по воскресеньям и оседлая жизнь влюбились в нее жителей ее новой родины.

В 2003 году антивоенные песни Мадонны с альбома *American Life* несколько раз делали ее центром скандала – на этот раз певицу обвиняли в отсутствии патриотизма, предательстве, потакании террористам всех мастей.

Элтон Джон в 2005 году публично усомнился в «живом» исполнении Мадонной ее песенно-танцевальных композиций с нового альбома *Confessions on a Dance Floor*. В ответ на это Мадонна исполнила для узкого избранного круга музыкальной и околomuзыкальной элиты пять номеров с этой пластинки в небольшом зале без микрофона и на минимальной дистанции от слушателей.

За свою двадцатичетырехлетнюю карьеру Мадонна постоянно изменялась. Многие комментаторы говорили, что сама по себе способность меняться привлекает людей. Она не просто взрослеет вместе со своими поклонниками, но также постоянно привлекает новые категории фэнов.

Сотрудничество ради успеха

Похоже, что грамотно избираемые партнеры являются одной из причин успеха Мадонны. Например, в своем Ray of Light работа с Уильямом Орбитом дала ей возможность проникнуть в сферу музыки «техно». Открытие новых артистов типа Аланис Морисетт в ее фирме Maverick позволило ей стать влиятельной фигурой в продюсировании и «раскрутке» новых имен.

Вдобавок ко всему, Мадонна активно привлекала сугубо деловых партнеров. Так, в 1992 году, после критики католицизма и эротической темы, она решила создать Maverick на паях с Warner Bros. Отраслевые аналитики заметили, что, в то время как остальные музыканты создают свои фирмы грамзаписи для увеличения роялти, Мадонна сделала это для контроля – более выгодного товара в длинной перспективе. Достаточно значимая для того, чтобы ее голос был услышан, Мадонна добилась, чтобы Maverick вела свои дела самостоятельно, но при этом получала большую поддержку от Warner Bros. Например, когда Мадонна пожелала заменить Фредди Де Манна, ее бывшего менеджера и владельца 17% акций Maverick, Warner Bros немедленно выступил на ее стороне, позволив ей провести своего кандидата.

При всех переменах имиджа, есть часть Мадонны, которая неизменна. Вот что она постоянно удерживала как свои неотъемлемые черты: контроль собственной сексуальности, контроль собственного имиджа, независимость женщины и ломка устоявшихся норм общения полов. Независимо от того, какое лицо она сегодня «носит», все знают, что это ее выбор, и ее выбором будет, когда и в пользу чего от него отказаться.

Релизы	Год	Имидж	Целевая аудитория
Lucky Star	1982	Трэш-поп	Молодые амбициозные девочки, знакомые с диско и постепенно усваивающие модную «клубную» музыку
Like a Virgin Like a Prayer	1984	Изначально Мэрилин Монро, превращающаяся в «святую грешницу», бросающую вызов сексуальному и религиозному лицемерию	Более взрослые, протестующие женщины и мужчины-сторонники такой роли женщины
Vogue Erotica Bedtime Stories	1990 1992 1994	Порнозвезда, садомазохистка, более Лайза Минелли из «Кабаре», чем Мэрилин Монро	Особая смесь поклонников: гей-клубы, эмансипированные женщины 90-х, противостоящие «засилью мужчин»
Something to Remember Эвита	1995	Более мягкий образ, баллады, готовые почву для фильма «Эвита»	Широкая аудитория – смесь любителей кино и прежних поклонников. Более традиционные люди. Max Factor позже использовал черты Монро и Евы Перрон в своей рекламной кампании
Ray of Light	1998	Женщина-мать, мистик, танцевальная музыка	Клубное поколение 90-х, новая когорта поклонников вместе с прежними – теперь тридцатилетними – фэнами, стремящимися остаться модными
Music	2000	Кислотный рок, мисс Америка, Cow-girl, крутая	Изменяющаяся аудитория клубов и тридцатилетние

		британка	британцы
American Life	2003	Антиглобалистка, пацифистка, оппозиционерка	Политически активная публика, «борцы за мир», разновозрастные демократы европейского типа, «зеленые»
Confessions on a Dance Floor	2005	Профессиональный лидер новаций, нестареющая телом и душой танцовщица	Поклонники future disco в США и Европе

Задания:

1. Опишите и объясните поведение Мадонны в терминах организационного поведения.
2. Что могло бы угрожать долгосрочности ее успеха?
3. Какие уроки из собственной артистической карьеры она могла бы усвоить и применить при управлении компанией Maverick?

Пример кейса 2

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ГРУППЫ В МВА НИДЕРЛАНДОВ

В Нидерландах существуют три типа учебных заведений, реализующих программы МВА: традиционные университеты, коммерческие бизнес-школы и политехнические институты.

- Традиционные университеты предлагают широкий спектр предметов, проводят исследования и набирают как отечественных, так и зарубежных студентов. Их программы более академические, нежели профессиональные. Университетская степень обычно ценится в Голландии выше, чем диплом политехнического института.
- Бизнес-школы появились сравнительно недавно. Их продукт – исключительно программы МВА. Большинство из них сгруппировано в центре страны. Обучение строится на практических примерах, поэтому его предпочитают работающие менеджеры. Многие студенты уже имеют дипломы университетов или политехнических институтов. Некоторые из бизнес-школ аккредитованы на национальном уровне.
- Политехнические институты (по-голландски Hogescholen) набирают студентов в регионах и предлагают программы, более ориентированные на практическое применение, нежели на развитие концептуального мышления. Некоторые из них предлагают программы МВА, обычно в кооперации с британскими университетами.

Рис. 1 показывает, как три типа заведений позиционированы в отрасли в терминах географического охвата и «ориентации».

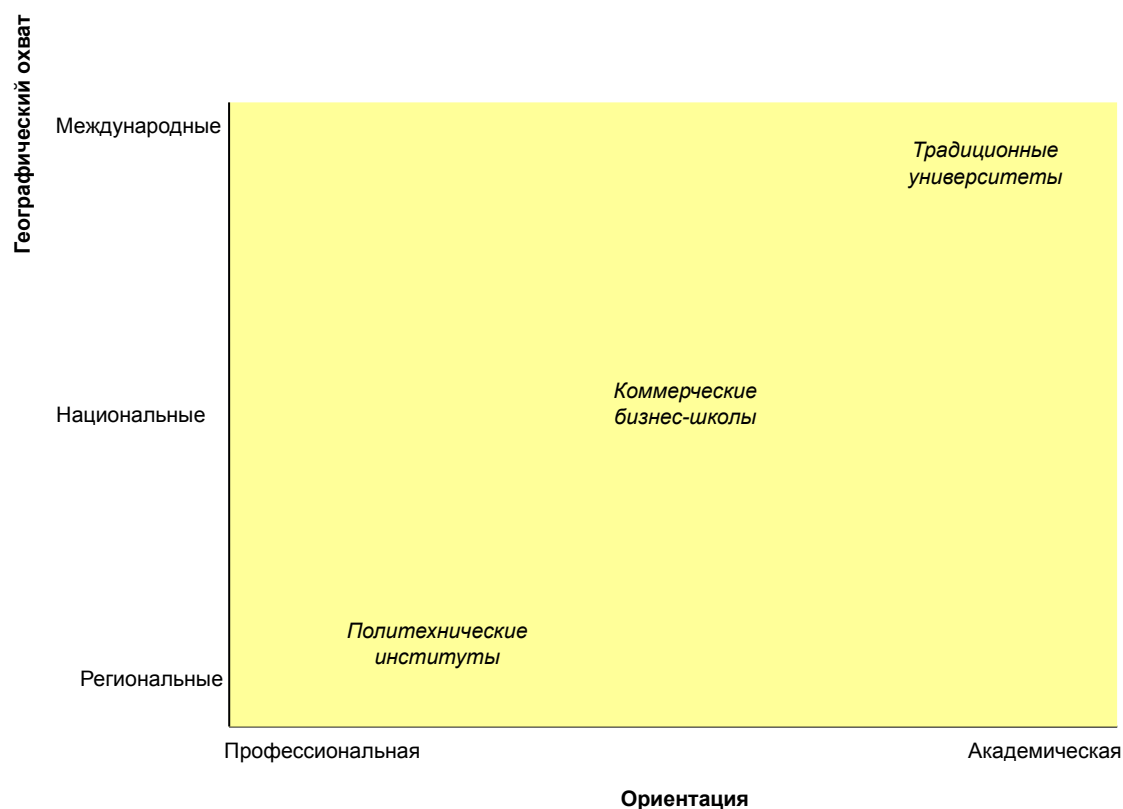


Рис. 1. Стратегические группы в MBA Нидерландов

Рис. 2 демонстрирует барьеры, которые препятствуют учебным заведениям перемещаться в другие группы (эти барьеры происходят из специфики внутренних ресурсов групп). Например, если бы бизнес-школа попыталась бы войти в группу традиционных университетов, ей бы потребовалось создать репутацию исследовательского и инновационного центра. Бизнес-школы не заинтересованы в проведении научных исследований по причине высокой затратности последних и неясных перспектив окупаемости. Наоборот, движение университетов в направлении бизнес-школ натолкнулось бы на нехватку у первых умений обеспечить практическое обучение и отсутствие опыта обучения «взрослых».

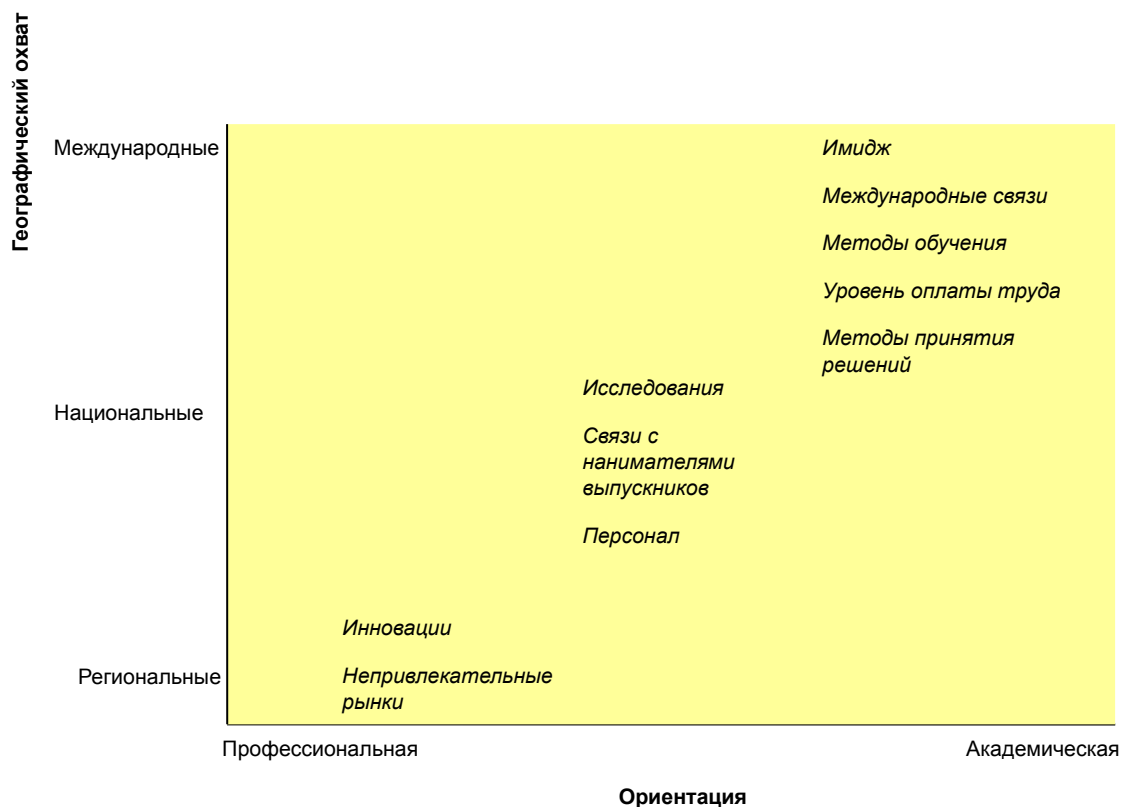


Рис. 2. Барьеры мобильности

Рис. 3 показывает, где в отрасли может найтись «стратегические пустоты». Эти пустоты создаются из-за перемен в макроокружении отрасли, в данном случае – глобализации и развития информационных технологий. Это могло бы обеспечить голландским бизнес-школам возможность интернационализации. Однако, это же приводит к усилению угрозы прихода на голландский рынок международных конкурентов. Информационные и коммуникационные технологии помогают студентам учиться из дома или из офиса, но также направляют их на поиск альтернатив за рубежом. Американские и британские учебные заведения поставляют «содержание» через Интернет, получая локальную поддержку от голландских партнеров.



Рис. 3. «Стратегические пустоты»

Промежуточная аттестация по дисциплине проходит в форме защиты реферата. Представляет собой краткое изложение содержания научных трудов, литературы по определенной научной теме. Объем реферата может достигать 10–15 стр.; время, отводимое на его подготовку – от 2 недель до месяца. Подготовка реферата подразумевает самостоятельное изучение студентом нескольких литературных источников (монографий, научных статей и т.д.) по определённой теме, не рассматриваемой подробно на лекции, систематизацию материала и краткое его изложение. Цель написания реферата – привитие студенту навыков краткого и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям.

Примерная тематика рефератов (ОК-2, ОПК-1, ОПК-5)

1. Особенности становления и развития управления как целостного учения.
2. Обзор литературы по истории управленческой мысли.
3. Периодизация развития управленческой мысли.
4. Характеристика основных школ менеджмента.
5. Особенности становления и развития управления в Древнем Египте.
6. Особенности становления и развития управления в государствах Древнего Востока.
7. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древнем Китае.
8. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древней Греции.
9. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древнем Риме.
10. Особенности формирования взглядов на управление в эпоху становления и развития индустриального общества.
11. Особенности управления времен средневековья в странах Западной Европы.
12. Н.Макиавелли и его взгляды на управление государством.
13. Промышленный переворот и формирование взглядов на управление.

14. Роберт Оуэн и его эксперименты.
15. Особенности управления и развития управленческой мысли периода промышленной революции в Англии.
16. Особенности управления и развития управленческой мысли периода промышленной революции в Америке.
17. Американское общество инженеров-механиков (ASME) как предтеча проведения разработок в области научного управления.
18. Принципы научного управления Ф.У. Тейлора и их место в методологии научного управления.
19. Философия управления и механизмы ее реализации (по работам Ф.У.Тейлора).
20. Программы «достигающего рабочего» и «достигающего руководителя» Ф.У.Тейлора.
21. Организационная гармония и экономическая целесообразность как важнейшие аксиомы «геометрии труда» Ф.У. Тейлора.
22. Правила человеческих движений Ф. Гилбрета.
23. Всемирная история с позиций менеджмента (по Г. Эмерсону).
24. Пирамида беспорядка Г. Эмерсона.
25. Взгляды Г. Эмерсона на управленческую пирамиду «сверху» и «снизу».
26. Принципы производительности Г. Эмерсона: их состав, содержание, взаимозависимость и взаимосвязи.
27. Взгляды Г. Эмерсона на управление «от достигнутого».
28. Организация и личность. Дисциплина ответственности (по работам Г. Эмерсона).
29. Графические средства Г.Л. Гантта как рабочий инструментариум менеджера.
30. «Общественная корпорация» и особенности ее управления по Г.Л. Гантту.
31. Ф. и Л. Гилберты и их вклад в стандартизацию труда.
32. «Техническая» и «административная» установки А. Файоля в работе персонала промышленного предприятия.
33. Основные качества менеджера (по работам А. Файоля).
34. «Универсальные» принципы А. Файоля, определяющие построение и функционирование системы управления предприятием.
35. Власть и ответственность, их соотношение в соответствии с принципами А. Файоля.
36. Взгляды А. Файоля на централизацию и децентрализацию.
37. Элементы менеджмента и их содержание (по работам А. Файоля).
38. Сущность концепции «менеджмента персонала» А. Файоля.
39. Принцип «общей цели» Л. Урвика и его роль в координации усилий всех элементов организационной структуры управления предприятием.
40. Дж.Д. Муни и его требования к целям организации.
41. Бюрократия как «идеальный тип» административной организации (по работам М. Вебера).
42. Власть как обязательное условие существования предприятия и теория М. Вебера о ее разновидностях.
43. «Скалярная цепь» в управлении.
44. Поведение людей и экспериментальная психология Г. Мюнстерберга.
45. Принцип инструментализма Г. Мюнстерберга и его место в управлении предприятием.
46. Группа и индивидуум (по работам М.П. Фоллет).
47. Сущность философии бизнеса М.П. Фоллет.
48. Хоторнские эксперименты и их вклад в развитие теории управления.
49. Взгляды Э. Мэйо на социальные проблемы индустриализма.
50. Организация как социальная система (по работам Ф. Ротлисбергера).

51. Формальные и неформальные организации: понятие, элементы, функции, сравнительный анализ.
52. Теория власти Ч.И. Бернарда.
53. Функции руководителя (по работе Ч.И. Бернарда с аналогичным названием).
54. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и ее графическое представление.
55. Вклад Ф. Герцберга в теорию иерархии потребностей.
56. Производственный менеджмент и концепция исследования управления.
57. Системный подход в менеджменте.
58. Теория «общих систем» Л. фон Берталанфи.
59. Кибернетика как наука об управлении, связи и переработки информации (по работам Н. Винера).
60. Процессный подход к управлению и ориентация на многоплановость и многомерность организации.
61. Вклад П. Друкера в теорию и практику современного управления.
62. Концепция управления по целям и ее содержание.
63. Самоуправление и социальное партнерство (по работам П. Друкера).
64. Модель «Маккинси 7С» и ее значение в системе управления современной организацией.
65. Ситуационный подход и ситуационные теории в управлении.
66. Синергетический эффект и способы его достижения.
67. Концепция стратегического управления И. Ансоффа.
68. Вклад М. Портера в теорию конкуренции.
69. Конкурентные силы (факторы) рынка и их анализ (по работам М. Портера).
70. Стратегии конкуренции М. Портера и особенности их выбора в деловой практике.
71. Теория ожиданий В. Врума и ее содержание.
72. Теория «поведения человека» К. Арджириса и современный бихевиоризм.
73. Лидерство и шкала Р. Танненбаума и В. Шмидта.
74. Неформальные группы и модель Дж. Хоманса.
75. Теория незрелости К. Арджириса и ее содержание.
76. Теория стилей Р. Лайкерта.
77. Модель успешного руководителя Б. Басса.
78. Модель эффективной организации Р. Лайкерта.
79. Теории «Х» и «Y» Д. МакГрегора и их соотношение в управлении персоналом на предприятии.
80. Новый организационный гуманизм. У. Оучи и его вклад в теории «Х» и «Y» Д. МакГрегора.
81. Проблемы управления функциональными областями организации в трудах Ф. Котлера, И. Ансофа.
82. Особенности и основные характерные черты развития управления в России.
83. Формирование управленческих концепций, выработка методологических основ теории управления на современном этапе.
84. Развитие управленческой мысли в РФ в конце XX – начале XXI вв.
85. Ключевые особенности американского управления на современном этапе.
86. Современные тенденции развития теории и практики управления в странах Западной Европы.
87. Немецкая модель управления: теоретические истоки формирования, современное состояние.
88. Французская модель управления: исторические условия складывания, современная практика применения.
89. Английская модель управления: становление, особенности методов управления.
90. Шведская модель управления: основные теоретические и прикладные аспекты.

91. Японская модель управления как составляющая успеха компаний Юго-Восточного Тихоокеанского региона.
92. Корейская модель управления: влияние исторических традиций, современная практика применения.
93. Основные характеристики управления в Китае: оценка эффективности и способы реализации.
94. Стратегии руководства в современных условиях: характеристика стилей руководства.
95. Единство распорядительства, делегирование полномочий, объем полномочий, согласованность целей формальных и неформальных структур.
96. Становление концепции функционального управления. Сущность и общая характеристика функций управления.
97. Управление группой и управление человеком: общее и различие. Влияние неформальных групп на деятельность организации
98. Неформальные лидеры. Понятие команды и командного управления.
99. Проблемы межгруппового взаимодействия и межличностных отношений в трудовом коллективе и задачи руководителей по управлению группой.
100. Лидерские действия в современном управлении и развитие лидерского потенциала. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
101. Характеристика методов воздействия: организационно-административные, экономические, социально-психологические.
102. Система организационно-административных методов как совокупность воздействия на структуру управления и воздействия на процесс управления.
103. Характеристика и формы экономических методов управления: планирование, коммерческий расчет, балансовый метод, кредитование, рыночное ценообразование.
104. Характеристика социально-психологических методов управления.
105. Методы управления отдельными групповыми явлениями и процессами.
106. Методы управления индивидуально-личностным поведением.
107. Реакции персонала на организационные изменения, причины сопротивления персонала организационным изменениям.
108. Конструктивные и деструктивные конфликты. Методы управления конфликтами и роль руководителя в разрешении конфликтов.
109. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность организаций в гуманитарной сфере.
110. Виды правовых норм управленческой деятельности
111. Виды неправовых форм управленческой деятельности
112. Организационно-правовое обеспечение управленческой деятельности
113. Этика в современном управлении и ее влияние на формирование и развитие организационной культуры.
114. Корпоративная социальная ответственность организации перед обществом.
115. Толерантность и ее правовые нормы
116. Принципы толерантности
117. Виды толерантности и их характеристика
118. Организационно-правовое и документационное обеспечение разработки и осуществления социально значимых проектов.
119. Проект как системный объект. Классификация проектов в сфере науки, культуры и образования и их специфика.
120. Жизненный цикл проекта: фазы, участники (заказчик, инвестор, команда), ресурсная база и управление, ориентированное на результат.
121. Правовые и этические нормы при оценке профессиональной деятельности и качества участия в социально значимых проектах.

122. Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» (HR).
123. Модель компетенций как основа построения системы управления персоналом.
124. Основные персонал-технологии и их характеристика.
125. Мотивация и стимулирование труда работников.
126. Первоначальные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
127. Средства воздействия на мотивацию сотрудников.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная

1. Архипова Н. И. Основы управления персоналом : краткий курс : для бакалавров : [учебное пособие] / Н. И. Архипова, О. Л. Седова ; [Рос. гос. гуманитарный ун-т]. - Москва : Проспект, 2016. - 229 с. (или любое издание)
2. Исаева, О. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 168 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07215-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/437039>
3. История управленческой мысли : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению 034700 "Документоведение и архивоведение" / [Н. В. Овчинникова, И. Н. Макашов, О. Ю. Артёмов и др. ; под ред. Н. В. Овчинниковой ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования "Рос. гос. гуманитарный ун-т"]. - Москва : РГГУ, 2013. - 685 с. (или любое издание)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины

1. Компьютерная справочная правовая система «Гарант» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.garant.ru/>
2. Компьютерная справочная правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
3. Международная реферативная наукометрическая база данных «Scopus» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.scopus.com/>
4. Международная реферативная наукометрическая база данных «Web of Science» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.clarivate.ru/>
5. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://elibrary.ru/>
6. Научная электронная библиотека «Киберленинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/>
7. Образовательная платформа «Юрайт» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://urait.ru/>
8. Профессиональная полнотекстовая база данных «Cambridge University Press» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.cambridge.org/>
9. Профессиональная полнотекстовая база данных «JSTOR» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.jstor.org/>

10. Профессиональная полнотекстовая база данных «ProQuest Dissertation & Theses Global» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.proquest.com/>
11. Профессиональная полнотекстовая база данных «SAGE Journals» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://journals.sagepub.com/>
12. Профессиональная полнотекстовая база данных «Springer» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.springer.com/gp>
13. Профессиональная полнотекстовая база данных «Издания по общественным и гуманитарным наукам» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://dlib.eastview.com/login>
14. Электронно-библиотечная система «Знаниум» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://znanium.com/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения аудиторных занятий требуются учебные аудитории РГГУ, оборудованные рабочими местами для преподавателя и обучающихся по количеству человек в группе, укомплектованные в достаточном количестве специализированной мебелью (аудиторные столы, парты-пюпитр, парта-моноблок; скамьи и стулья) и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (обязательно наличие классных досок любого типа, стирающей губки, мела и маркера; желательны наличие электронного демонстрационного оборудования: проектор, интерактивная доска, компьютер).

Для организации самостоятельной работы обучающихся требуется доступ к помещениям, оборудованным компьютерной техникой с доступом к сети «Интернет» и имеющей следующий перечень ПО:

- Adobe Master Collection CS4 (производитель: Adobe);
- Microsoft Office 2010 (производитель: Microsoft);
- Windows 7 Pro (производитель: Microsoft);
- Microsoft Share Point 2010 (производитель: Microsoft);
- Microsoft Office 2013 (производитель: Microsoft);
- Windows 10 Pro (производитель: Microsoft);
- Kaspersky Endpoint Security (производитель: Kaspersky);
- Zoom (производитель: Zoom).

Также для организации самостоятельной работы требуется полный доступ к следующему перечню профессиональных БД, ИСС:

- международные реферативные наукометрические БД (Web of Science и Scopus)
- профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки (Журналы Cambridge University Press; ProQuest Dissertation & Theses Global; SAGE Journals; Журналы Taylor and Francis)
- профессиональные полнотекстовые БД (JSTOR; Издания по общественным и гуманитарным наукам; Электронная библиотека Grebennikon.ru)
- компьютерные справочные правовые системы (Консультант Плюс, Гарант)
- НБ РГГУ, ГПИБ, РГБ

Для организации самостоятельной работы также требуется беспрепятственный доступ к:

- фондам научной библиотеки РГГУ
- читальным залам ИАИ, ИИИиТБ и РГГУ
- медиатеке РГГУ

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

1. для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
2. для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;

- в форме электронного документа.
- 3. для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

1. для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
2. для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
3. для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. ГЕНЕЗИС ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ (2 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Предыстория управленческой мысли: управление в Древних цивилизациях, в эпоху феодализма, во времена формирования индустриального общества.
2. Школа научного управления: представители, научные труды и идеи.
3. Школа классического (или административного) управления: представители, научные труды и идеи.
4. Школа человеческих отношений: представители, научные труды и идеи.
5. Школа поведенческих наук: представители, научные труды и идеи.
6. Школа науки управления (количественной школы): представители, научные труды и идеи.

Материально-техническое обеспечение занятия:

- 1 РС преподавателя.
- Интерактивная доска.
- Маркерная доска.
- Проектор.
- DVD (мультиэкранный видеокomпьютерный класс).

Тема 2.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ (2 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Современные подходы управления.
2. Современные модели управления.
3. Новые концепции управления.

Материально-техническое обеспечение занятия:

1 РС преподавателя.
 Интерактивная доска.
 Маркерная доска.
 Проектор.
 DVD (мультиэкраный видеоконференционный класс).

Тема 3.

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (2 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Природа и особенности управленческой деятельности.
2. Развитие и совершенствование профессиональных качеств руководителя.
3. Стратегии руководства в современных условиях: характеристика стилей руководства.
4. Влияние и власть руководителя в организации. Адаптивное руководство.
5. Система полномочий, объем полномочий, согласованность целей формальных и неформальных структур.
6. Становление концепции функционального управления. Функциональная организация труда руководителя. Общая характеристика функций: основные, связующие, частные, специфические функции.
7. Формирование и развитие групп в организациях. Методы повышения эффективности групп.
8. Сущность лидерства. Неформальные лидеры. Понятие команды и командного управления.
9. Межгрупповое взаимодействие и межличностные отношения в трудовом коллективе.
10. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.

Материально-техническое обеспечение занятия:

1 РС преподавателя.
 Интерактивная доска.
 Маркерная доска.
 Проектор.
 DVD (мультиэкраный видеоконференционный класс).

Тема 4.

ПРАВОВЫЕ И ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ (2 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность организаций в гуманитарной сфере (Административный кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ).
2. Виды правовых и неправовых норм управленческой деятельности и их характеристика.
3. Организационно-правовое обеспечение управленческой деятельности гуманитарных организаций.
4. Этика в современном управлении и ее влияние на формирование и развитие организационной культуры.
5. Толерантность как новая форма формирования межличностных отношений в современном обществе.
6. Правовые и этические нормы при оценке профессиональной деятельности и качества участия в социально значимых проектах.

Материально-техническое обеспечение занятия:

1 РС преподавателя.
 Интерактивная доска.
 Маркерная доска.
 Проектор.
 DVD (мультиэкранный видеокomпьютерный класс).

Тема 5 .**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (2 ч)***Вопросы для обсуждения:*

1. Система управления HR.
2. Модель компетенций как основа построения системы управления персоналом.
3. Основные персонал-технологии и их характеристика

Материально-техническое обеспечение занятия:

1 РС преподавателя.
 Интерактивная доска.
 Маркерная доска.
 Проектор.
 DVD (мультиэкранный видеокomпьютерный класс).

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Порядок подготовки письменной работы (доклад, реферат, эссе)

- Выбор темы письменной работы
- Поиск и подбор источников, литературы, справочных и других пособий по выбранной теме.
- Изучение отобранных материалов. Систематизация, анализ и обобщение информации, оценка состояния проработанности темы в литературе.
- Формулировка проблемы, цели и задач письменной работы. Разработка плана письменной работы
- Написание содержательной части реферата
- Оформление реферата

- Проверка текста работы на плагиат
- Создание доклада-презентации основных положений письменной работы на занятии по учебной дисциплине (если требуется)

Требования к оформлению письменной работы

Общие требования к оформлению учебно-научной работы, а также образцы оформления титульных листов, ссылок и списков источников и литературы размещены на сайте Научной библиотеки РГГУ (Режим доступа: https://liber.rsuh.ru/ru/student_work). Письменная работа должна содержать от 8 до 15 страниц включительно, включая титульный лист и список источников и литературы.

9.3. Иные материалы

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

1. Необходимо внимательно ознакомиться с полученным от преподавателя планом-разработкой аудиторного занятия.
2. В электронном каталоге ИК «Научная библиотека» РГГУ необходимо выявить нужные работы (книги, статьи и т.д.) и заказать их с помощью средств удаленного доступа.
3. В случае отсутствия изданий в фондах ИК «Научная библиотека» РГГУ необходимо провести их поиск в электронных каталогах других крупных библиотек Москвы гуманитарного профиля (ГПИБ, РГБ и др.) и заказать их с помощью средств удаленного доступа.
4. Подготовить конспекты необходимых работ.
5. Работая с конспектом провести его анализ с точки зрения полноты собранной информации, поработать с текстом технически (подчеркивания и выделения текста и т.п.).
6. Работая на занятии не только излагать изученный материал, но и участвовать в дискуссии, задавая вопросы однокурсникам и преподавателю, стремиться сформировать свой взгляд на поставленный вопрос.
7. Анализировать допущенные в ходе работы на занятии ошибки.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется кафедрами управления и организационного развития Института управления, экономики и права.

Цель курса – сформировать у магистрантов необходимый объём компетенций, требуемых для реализации организаторских и управленческих способностей в сфере организации научных, образовательных, экспертно-аналитических и культурных мероприятий и проектов, а также эффективного управления коллективом высококвалифицированных интеллектуалов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики.

Задачи курса:

- ознакомить магистрантов с истоками формирования управленческих идей и взглядов и их дальнейшей эволюцией в разные исторические периоды в различных странах, а также связью современного состояния управленческой мысли с прошлым;
- изучить особенности современного управления и дать представление об интегрированном подходе в вопросах концептуальной теории и практики управления в гуманитарной сфере;
- дать магистрантам представление о новых принципах, методах и технологиях эффективного управления и координации деятельности коллективов людей в процессах реализации научных и социально значимых культурных проектов;
- рассмотреть научно-практические подходы и образцы современного управления, доминирующие в той или иной гуманитарной сфере.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ОК-2. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

ОПК-1. Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности.

ОПК-5. Способность использовать знания правовых и этических норм при оценке своей профессиональной деятельности, при разработке и осуществлении социально значимых проектов.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать: инструментальные и методологические подходы управления трудовым коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий ; современные отечественные и зарубежные модели, подходы, школы управления и последние достижения управленческой мысли в гуманитарной сфере ; методы коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности ; организацию процессов управления и реализации научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля.

уметь: применять на практике методы управления трудовыми коллективами ;

организовывать работу коллектива по реализации научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; выражать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности разрешать возникающие нестандартные ситуации; использовать знания правовых и этических норм при оценке своей профессиональной деятельности;

владеть: новыми подходами и лучшей практикой в области современного управления, организаторскими и управленческими методами в сфере приложения профессиональных усилий, в частности, к организации научных, образовательных, экспертно-аналитических и культурных мероприятий; способностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности; практическими навыками управления реализацией научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики .

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.
Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы,