

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Аксенов Сергей Леонидович

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.02.2016 09:15

Идентификатор ключа:

159e22ec4edaa8a694913d5c08c0b6671130587da9e1acf845343ffaf5ad101e

Министерство образования и науки Российской Федерации

Публичная некоммерческая образовательная организация

«Региональный финансово-экономический институт»

Кафедра менеджмента



Утверждаю

Декан экономического факультета

Ю.И. Петренко

«12» февраля 2016 г.

Рабочая программа дисциплины

«ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ»

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Профиль: **Управление человеческими ресурсами**

Квалификация: **Бакалавр**

Факультет экономический

Очная и заочная форма обучения



Курск 2016

Рецензенты:

Гафиуллина Лилия Фаритовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита РФЭИ

Ольховикова Анна Анатольевна, кандидат педагогических наук, ст. преподаватель кафедры маркетинга РФЭИ

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.10.1 «История управленческой мысли» [Текст] сост. А.А. Березина; Региональный финансово-экономический институт. – Курск, 2016. – 42 с.

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г., № 7, с учетом профиля «Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа предназначена для методического обеспечения дисциплины основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Управление человеческими ресурсами».

«12» февраля 2016 г.

Составитель:



А.А. Березина, старший
преподаватель кафедры менеджмента
РФЭИ

© Березина А.А., 2016

© Региональный финансово-экономический институт, 2016

**Лист согласования рабочей программы
дисциплины «История управленческой мысли»**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Профиль: Управление человеческими ресурсами
Квалификация: Бакалавр

Факультет экономический
Очная и заочная форма обучения

2015/2016 учебный год


Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента,
протокол № 7 от «12» февраля 2016 г.


И.о. зав. кафедрой  А.П. Паршина

Составители:  А.А. Березина


Согласовано:

Начальник УМУ
 Ю.В. Кунина, «12» февраля 2016 г.

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки
 О.Н. Новикова, «12» февраля 2016 г.

Председатель методической комиссии по профилю
 Е.И. Черников, «12» февраля 2016 г.

**Изменения в рабочей программе
дисциплины «История управленческой мысли»
на 2016 – 2017 уч. год**

Утверждаю
Декан экономического факультета
 Ю.И. Петренко
« 29 » августа 2016 г.


Рабочая программа утверждена без изменений.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента,
протокол № 1 от «29» августа 2016 г.

Зав. кафедрой  М.Г. Сергеева

Согласовано:

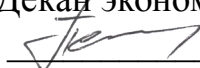
Начальник УМУ

 Ю.В. Кунина, «29» августа 2016 г.

Председатель методической комиссии по профилю

 Е.И. Черников, «29» августа 2016 г.

**Изменения в рабочей программе
дисциплины «История управленческой мысли»
на 2017 – 2018 уч. год**

Утверждаю
Декан экономического факультета
 Ю.И. Петренко
«28» августа 2017 г.


В рабочую программу вносятся следующие изменения:
1) внесены изменения в вопросы для самоконтроля по самостоятельно изученным темам

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента, протокол № 1 от «28» августа 2017 г.

Зав. кафедрой  М.Г. Сергеева

Согласовано:

Начальник УМУ

 Ю.В. Кунина, «28» августа 2017 г.

Председатель методической комиссии по профилю

 Е.И. Черников, «28» августа 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	5
1. Цель и задачи изучения дисциплины	5
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	5
3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.....	6
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.....	7
Тематический план.....	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	14
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	20
7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
Основная литература.....	21
Дополнительная литература.....	21
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины.....	23
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	24
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	41
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	42

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Целью изучения дисциплины «История управленческой мысли» является обучение будущего специалиста в области управления методологии экономических обоснований предстоящих действий.

Экономические проекты и сделки, направленные на достижение поставленных целей – получение прибыли, рост рентабельности или завоевание рынка, – требуют предварительного осмысления в управлении различными ситуациями, знаний ошибок в управленческой деятельности в прошлом во избежание их повторения и способы управления организациями. С этими задачами помогает разобраться учебная дисциплина «История управленческой мысли». В процессе изучения данной дисциплины у студентов должен значительно повыситься уровень владения информацией и оперирования терминами в экономической сфере. Кроме того, освоение данного курса призвано обогатить интеллектуальный капитал студента как представителя в будущем стратегически значимой части населения государства.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить основы управленческой мысли;
- установить истоки управленческой мысли;
- уяснить место и значение развития управления в экономической системе.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

- способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные этапы развития менеджмента как науки и профессии (З-1);
- основные течения управленческой мысли в России (З-2);

- особенности развития зарубежной управленческой мысли с древнейших времен до конца XIX века (З-3);
- современные концепции управления (З-4);
- знать возможности для самообразования и развития в области профессиональной деятельности (З-5).

Уметь:

- формировать и развивать управленческие идеи и обеспечивать благосостояние и благополучие членов социальной организации (семьи, предприятия государства, общества) (У-1);
- принимать рациональные управленческие решения, основанные на имеющемся историческом опыте в сфере управления (У-2);
- уметь применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности (У-3);
- ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе (У-4).

Владеть:

- методами планирования карьеры (В-1);
- специальной терминологией и лексикой необходимой в управленческой деятельности (В-2);
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями (В-3).
- способностью и готовностью к диалогу и восприятию альтернатив (В-4);
- способностью принимать полноценное участие в дискуссиях по проблемным вопросам экономики и управления (В-5).

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина входит в модульную дисциплину «Менеджмент» базовой части блока 1 ОПОП ВО.

Исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «История управленческой мысли», относятся знания, умения и навыки, сформированные в школе в процессе изучения таких предметов, как, например, «История», «Экономика», «Обществознание». Обучающиеся используют знания, умения, фрагментарно сформированные в ходе изучения таких дисциплин, как «История» и «Философия».

Изучение данной дисциплины является основой для последующего изучения дисциплин: «Основы менеджмента», «Теория организации».

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Схема распределения учебного времени по видам учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины при очной форме обучения – 2 зачетные единицы (72 академических часа)

Общая трудоемкость дисциплины при заочной форме обучения – 2 зачетные единицы (72 академических часа)

Схема распределения учебного времени по семестрам и курсам

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Трудоемкость, час	
	1 сем.	Всего
Общая трудоемкость	72	72
Аудиторная работа	36	36
в том числе:		
лекции	16	16
практические занятия	20	20
Самостоятельная работа	36	36
Промежуточная аттестация (зачет)	+	+

Заочная форма обучения

Виды учебной работы	Трудоемкость, час	
	1 курс	Всего
Общая трудоемкость	72	72
Аудиторная работа	4	4
в том числе:		
лекции	2	2
практические занятия	2	2
Самостоятельная работа	64	64
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4

Тематический план
Очная форма обучения
1 семестр

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Общая трудоем кость, час	В том числе аудиторных			Самост оятель ная работа	Промеж уточная аттестац ия (зачет)
			всего	из них:			
				лекц.	практ.		
1	Проблемы историко-управленческих исследований	8	4	2	2	4	
2	Истоки управленческой мысли	8	4	2	2	4	
3	Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма	8	4	2	2	4	
4	Зарождение и становление управленческой мысли в России	8	4	2	2	4	
5	Управленческая мысль в России XIX века	8	4	2	2	4	
6	Западные школы управления XX века	12	6	2	4	6	
7	Разработка научных основ управления в СССР	8	4	2	2	4	
8	Современные концепции управления	12	6	2	4	6	
	Промежуточная аттестация (зачет)	+					+
	Итого:	72	36	16	20	36	+

Заочная форма обучения

1 курс

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Общая трудоем кость, час	В том числе аудиторных			Самост оятель ная работа	Промеж уточная аттеста ция (зачет)
			всего	из них:			
				лекц.	практ.		
1	Проблемы историко- управленческих исследований	10	2	2		8	
2	Истоки управленческой мысли	8				8	
3	Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма	8				8	
4	Зарождение и становление управленческой мысли в России	8				8	
5	Управленческая мысль в России XIX века	8				8	
6	Западные школы управления XX века	8				8	
7	Разработка научных основ управления в СССР	8				8	
8	Современные концепции управления	10	2		2	8	
	Промежуточная аттестация (зачет)	4					4
	Итого:	72	4	2	2	64	4

Структура дисциплины

1. Проблемы историко-управленческих исследований

Система наук об управлении. Проблемы исследования истории наук. Специфические проблемы истории управленческой мысли. Основы течения управленческой мысли с IV-го тыс. до н. э. по XX в. Историческая справка. Содержание курса. Классификация научных основ управления организацией.

Ключевые определения. Приложение историко-управленческих исследований. Взаимосвязь науки и истории науки.

Факторы развития истории управленческой мысли.

Схема гносеологического процесса в истории управленческой мысли. Системные представления об управлении государственным хозяйством. Модель управления полицейским государством.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 3, 11, 12, 13, 18, 19.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://economicus.ru/>; <http://www.rsl.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-2, У-4; В-2, В-3.

2. Истоки управленческой мысли

Истоки и источники управленческой мысли.

Идеи управления в трудах мыслителей Древнего Египта, Шумера и Аккада. Разработка проблем в Древнем Китае. Взгляды на управление государственным хозяйством в Древней Индии. Разработка проблем управления в античных государствах. Управленческая мысль в Ветхом Завете и Новом Завете. Организационная структура органов управления в древних государствах. Чжоуская табель о рангах. Конфуцианство. Основы управления. Краткая характеристика Хань Фэя и его основного трактата. Восемь принципов управления по Хань Фэй-цзы.

Категории управления – кадры управления, принципы управления, методы управления, функции управления по Хань Фэй-цзы. Табель о рангах государственных служащих (согласно «Артхашасаре»).

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 11, 12, 18, 19.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-2, У-4; В-2, В-3.

3. Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма (V-XIX вв.)

Истоки и источники управленческой мысли в V-XVII вв. Управленческая мысль в Византии. Управленческая мысль в феодальной Западной Европе. Истоки и источники управленческой мысли в XVIII-XIX вв. Идеи предпринимательства в феодальной Западной Европе и Англии.

Классики политической экономии об управлении. Р. Оуэн и социальная ответственность бизнеса. Ч. Бэббидж о специализации и разделении физического и умственного труда. Э. Юр о замещении труда капиталом. “Учение об управлении” Л. Фон Штейна.

Капитулярый о поместьях. Классическое истолкование канонической доктрины Фомы Аквинского. Характеристика концептуальных основ управления.

Функции и принципы управления.

Принцип специализации и разделения труда.

Принцип положительных характеристик специализации по Бэббиджу. Методические основы учения Штейна об управлении. Основы понятия и термины учения Л. Штейна. Иерархия основ управления. Государство как личность. Взгляды Штейна на систему управления.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 4, 11, 12, 16, 17.

Интернет-ресурс: <http://students.rfeiru/a/students/library.jsp>; <http://www.rsl.ru/>; <http://economicus.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-2, 4; В-2, В-3.

4. Зарождение и становление управленческой мысли в России

Источники и истоки зарождения управленческой мысли в России. «Русская правда».

Идеи организации местного управления в Московском централизованном государстве.

О методах управления частным хозяйством в «Домострое».

Важнейшие факторы развития управленческой мысли в России XVII в. Реформа Петра I как этап развития управленческой мысли.

Екатерина II и российское предпринимательство. Древние летописи. Формирование русского государства.

Внешняя торговля и торговые договора. Структура властных отношений на Руси. Перечень дел и начинаний Ломоносова по управлению государством.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 5, 12, 13, 14, 15.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>; <http://www.edu.ru/>; <http://eup.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-5; У-1, У-2, У-4; В-2, В-3, В-4, В-5.

5. Управленческая мысль в России XIX века

Основные направления управленческой мысли в России XIX в.

Земская реформа 1864 года и дворянская мысль. Разработка управленческой проблематики в работах русских революционных демократов.

Первый всероссийский съезд фабрикантов, заводчиков и лиц, интересующихся отечественной промышленностью. Резолюции I всероссийского съезда по кадровым вопросам. Учение об управлении В. А. Гольцева. Учение о внутреннем управлении В. В. Ивановского.

Объекты и функции государственного внутреннего управления. Меры государственного воздействия на фабрично – заводскую промышленность (функции государственного управления отраслями фабрично – заводской промышленности). Организация производства «Д. И. Пихно». Проект И. А. Вышнегородского по подготовке управленческих кадров. Развитие взглядов С. Ю. Витте на государственное вмешательство в управление хозяйством страны.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 5, 9, 12, 13.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-5; У-1, У-2, У-4; В-2, В-3, В-4, В-5.

6. Западные школы управления XX века

Школа научного менеджмента Ф. Тейлора. Организация и принципы эффективности Х. Эмерсона.

Административная школа А. Файоля. Школа человеческих отношений. Эмпирическая школа, или Наука управления. Школа социальных систем. Новая школа науки управления. Ситуационный подход в управлении. Десять организационных принципов Гьюлика-Урвика.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 8, 10, 12, 13, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://economicus.ru/>

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-1, У-2, У-4; В-2, В-3, В-4, В-5.

7. Разработка научных основ управления в СССР

Становление советской управленческой мысли в 20-е годы XX века. Советская управленческая мысль в 30 – 50-е годы XX века. Г. Х. Попов о развитии советской управленческой мысли в 60-е годы. Разработка проблем управления в 70 – 90-е годы. Зарождение нотовского движения в России. Организационные формы развития науки управления. Фазы и основные функции организационного процесса. Управление организацией как система (УС).

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 5, 8, 12, 16.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://www.edu.ru/>;
<http://www.socionet.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: 3-1, 3-2, 3-4, 3-5; У-1, У-2, У-3, У-4; В-1, В-2, В-3, В-4, В-5.

8. Современные концепции управления

Мотивация – как содержание и как процесс. Концепции лидерства: от лидерских качеств к обучению. Инструментальные концепции управления. Концепция разработки стратегий в условиях неопределенности. Концепция «белого пространства» в организации. Концепция «управление знаниями». Концепция T – shaped management (TSM). Организационная культура: измерение и управление. Законы Бланка. Отличия управляющих от руководителей – лидеров. Примеры ведения компаний.

Атрибуты и элементы корпоративной культуры и их характеристики. Элементы организационной культуры. Элементы корпоративной культуры. Механизмы изменения культуры на разных стадиях жизненного цикла компаний.

Модель Камерона – Кунина (типы корпоративных культур организаций). Модель «7s» Питерса – Уотермана. Модель Дила – Кеннеди. Модель Денисона. Модель Гоффи – Джонса и Ч. Хэнди. Модель высококонтекстных и низкоконтекстных культур Хайяши.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 3, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 16.

Интернет-ресурс:

<http://www.socionet.ru/>.

<http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: 3-1, 3-2, 3-4, 3-5; У-1, У-2, У-3, У-4; В-1, В-2, В-3, В-4, В-5.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Проблемы историко-управленческих исследований

Содержание самостоятельной работы: Рассмотреть проблемы исследования истории наук, специфические проблемы истории управленческой мысли. Провести сравнительный анализ основных течений управленческой мысли с IV-го тыс. до н. э. по XX в. Составить конспект с ключевыми определениями. Проанализировать факторы развития истории управленческой мысли. Составить и проанализировать схему гносеологического процесса в истории управленческой мысли.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 11, 12, 18, 19.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-2, У-4; В-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: собеседование, реферат, тест, кейс-измеритель.

2. Истоки управленческой мысли

Содержание самостоятельной работы: Выявить истоки и источники управленческой мысли. Рассмотреть, сопоставить и проследить эволюцию идей управления в трудах мыслителей Древнего Египта, Шумера, Аккада, Древнего Китая, Древней Индии, античных государств. Проследить управленческую мысль в Ветхом Завете и Новом Завете, организационную структуру органов управления в древних государствах. Изучить категории управления – кадры управления, принципы управления, методы управления, функции управления по Хань Фэй-цзы.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 11, 12, 18, 19.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-2, У-4; В-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: собеседование, реферат, тест, кейс-измеритель.

3. Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма (V-XIX вв.)

Содержание самостоятельной работы: Выявить и проанализировать истоки и источники управленческой мысли в V-XVII вв.: в Византии, в феодальной Западной Европе. Выявить и проанализировать истоки и источники управленческой мысли в XVIII-XIX вв., идеи

предпринимательства в феодальной Западной Европе и Англии. Изучить работы Р. Оуэна – о социальной ответственности бизнеса, Ч. Бэббиджа – о специализации и разделении физического и умственного труда, Э. Юра – о замещении труда капиталом. Рассмотреть понятия: капитулярий о поместьях, классическое истолкование канонической доктрины Фомы Аквинского, принцип положительных характеристик специализации по Бэббиджу, методические основы учения Штейна об управлении, основные понятия и термины учения Л. Штейна (иерархия основ управления, государство как личность, взгляды Штейна на систему управления).

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 4, 11, 12, 16, 17.

Интернет-ресурс: <http://students.rfeiru/a/students/library.jsp>; <http://www.rsl.ru/>; <http://economicus.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-2, 4; В-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: собеседование, реферат, кейс-измеритель.

4. Зарождение и становление управленческой мысли в России

Содержание самостоятельной работы: Выявить источники и истоки зарождения управленческой мысли в России. Проанализировать идеи организации местного управления в Московском централизованном государстве. Сопоставить реформы Петра I как этап развития управленческой мысли и роль правления Екатерины II в становлении российского предпринимательства. Рассмотреть перечень дел и начинаний Ломоносова по управлению государством.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 5, 12, 13, 14, 15.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>; <http://www.edu.ru/>; <http://eup.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-5; У-1, У-2, У-4; В-2, В-3, В-4, В-5.

Формы контроля, оценочные средства: с собеседование, реферат, кейс-измеритель.

5. Управленческая мысль в России XIX века

Содержание самостоятельной работы: Составить конспект основных направлений управленческой мысли в России XIX в.: земская реформа 1864 года и дворянская мысль, разработка управленческой проблематики в работах русских революционных демократов. Изучить объекты и функции государственного внутреннего управления, меры государственного воздействия на фабрично – заводскую промышленность. Рассмотреть проект И. А. Вышнегородского по подготовке управленческих кадров. Проследить развитие взглядов С. Ю. Витте на государственное вмешательство в управление хозяйством страны.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 5, 9, 12, 13.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx>;
<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-5; У-1, У-2, У-4; В-2, В-3, В-4, В-5.

Формы контроля, оценочные средства: собеседование, реферат, кейс-измеритель.

6. Западные школы управления XX века

Содержание самостоятельной работы: Составить конспект о формировании и развитии управленческих школ: школы научного менеджмента Ф. Тейлора, организации и принципов эффективности Х. Эмерсона, административной школы А. Файоля, школы человеческих отношений, школы социальных систем.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 8, 10, 12, 13, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx>;
<http://economicus.ru/>

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-3, З-5; У-1, У-2, У-4; В-2, В-3, В-4, В-5.

Формы контроля, оценочные средства: собеседование, реферат, кейс-измеритель, эссе.

7. Разработка научных основ управления в СССР

Содержание самостоятельной работы: Проследить этапы становления советской управленческой мысли в 20-е годы XX века, советской управленческой мысли в 30 – 50-е годы XX века. Изучить взгляды Г. Х. Попова о развитии советской управленческой мысли в 60-е годы. Проанализировать разработку проблем управления в 70 – 90-е годы.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 5, 8, 12, 16.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx>;
<http://www.edu.ru/>;

<http://www.socionet.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-4, З-5; У-1, У-2, У-3, У-4; В-1, В-2, В-3, В-4, В-5.

Формы контроля, оценочные средства: собеседование, реферат, тест.

8. Современные концепции управления

Содержание самостоятельной работы: Рассмотреть и провести сравнительный анализ различных концепций лидерства: инструментальные концепции управления, концепция разработки стратегий в условиях неопределенности, концепция «белого пространства» в организации,

концепция «управления знаниями». Составить конспект с описанием моделей управления: модель Камерона – Кунина (типы корпоративных культур организаций), модель «7s» Питерса – Уотермана, модель Дила – Кеннеди, модель Денисона, модель Гоффи – Джонса и Ч. Хэнди, модель высококонтекстных и низкоконтекстных культур Хайяши.

Основная литература – 1, 2, 3.

Дополнительная литература – 1, 2, 3, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 16.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;
<http://www.socionet.ru/>.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: 3-1, 3-2, 3-4, 3-5; У-1, У-2, У-3, У-4; В-1, В-2, В-3, В-4, В-5.

Формы контроля, оценочные средства: собеседование, реферат, тест, кейс-измеритель, презентация.

Вопросы для самоконтроля по самостоятельно изученным темам

Тема: Проблемы историко-управленческих исследований

1. Рассмотреть проблемы исследования истории наук, специфические проблемы истории управленческой мысли.
2. Провести сравнительный анализ основных течений управленческой мысли с IV-го тыс. до н. э. по XX в.
3. Составить конспект с ключевыми определениями.
4. Проанализировать факторы развития истории управленческой мысли.
5. Составить и проанализировать схему гносеологического процесса в истории управленческой мысли.

Тема: Истоки управленческой мысли

1. Выявить истоки и источники управленческой мысли.
2. Рассмотреть, сопоставить и проследить эволюцию идей управления в трудах мыслителей Древнего Египта, Шумера, Аккада, Древнего Китая, Древней Индии, античных государств.
3. Проследить управленческую мысль в Ветхом Завете и Новом Завете, организационную структуру органов управления в древних государствах.
4. Изучить категории управления – кадры управления, принципы управления, методы управления, функции управления по Хань Фэй-цзы.

Тема: Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма (V-XIX вв.)

1. Выявить и проанализировать истоки и источники управленческой мысли в V-XVII вв.: в Византии, в феодальной Западной Европе.
2. Выявить и проанализировать истоки и источники управленческой мысли в XVIII-XIX вв., идеи предпринимательства в феодальной

- Западной Европе и Англии.
3. Изучить работы Р. Оуэна – о социальной ответственности бизнеса, Ч. Бэббиджа – о специализации и разделении физического и умственного труда, Э. Юра – о замещении труда капиталом.
 4. Рассмотреть понятия: капитулярий о поместьях, классическое истолкование канонической доктрины Фомы Аквинского, принцип положительных характеристик специализации по Бэббиджу, методические основы учения Штейна об управлении, основные понятия и термины учения Л. Штейна (иерархия основ управления, государство как личность, взгляды Штейна на систему управления).

Тема: Источники и истоки зарождения ИУМ в России

1. Выявить источники и истоки зарождения управленческой мысли в России.
2. Проанализировать идеи организации местного управления в Московском централизованном государстве.
3. Сопоставить реформы Петра I как этап развития управленческой мысли и роль правления Екатерины II в становлении российского предпринимательства.
4. Рассмотреть перечень дел и начинаний Ломоносова по управлению государством.

Тема: Управленческая мысль в управлении XIX века

1. Составить конспект основных направлений управленческой мысли в России XIX в.: земская реформа 1864 года и дворянская мысль, разработка управленческой проблематики в работах русских революционных демократов.
2. Изучить объекты и функции государственного внутреннего управления, меры государственного воздействия на фабрично – заводскую промышленность.
3. Рассмотреть проект И. А. Вышнегородского по подготовке управленческих кадров.
4. Проследить развитие взглядов С. Ю. Витте на государственное вмешательство в управление хозяйством страны.

Тема: Западные школы управления XX века

1. Составить конспект о формировании и развитии управленческих школ: школы научного менеджмента Ф. Тейлора, организации и принципов эффективности Х. Эмерсона, административной школы А. Файоля, школы человеческих отношений, школы социальных систем.

Тема: Разработка научных основ управления в СССР

1. Проследить этапы становления советской управленческой мысли в 20-е годы XX века, советской управленческой мысли в 30 – 50-е годы XX века.

2. Изучить взгляды Г. Х. Попова о развитии советской управленческой мысли в 60-е годы.
3. Проанализировать разработку проблем управления в 70 – 90-е годы.

Тема: Современные концепции управления

1. Рассмотреть и провести сравнительный анализ различных концепций лидерства: инструментальные концепции управления, концепция разработки стратегий в условиях неопределенности, концепция «белого пространства» в организации, концепция «управления знаниями».
2. Составить конспект с описанием моделей управления: модель Камерона – Кунина (типы корпоративных культур организаций), модель «7s» Питерса – Уотермана, модель Дила – Кеннеди, модель Денисона, модель Гоффи – Джонса и Ч. Хэнди, модель высококонтекстных и низкоконтекстных культур Хайяши.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

См. Приложение №1 к рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. История управленческой мысли: учебник; Региональный финансово-экономический инс-т. – Курск, 2015. – 793 с. [Электронный ресурс: доступ через lib2.rfei.ru]
2. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков. - М.: Издательство Юрайт, 2012. - 640 с. - Серия: Бакалавр. [Электронный ресурс: доступ через lib2.rfei.ru]
3. История управленческой мысли: практикум; Региональный финансово-экономический инс-т. – Курск, 2015. – 30 с. [Электронный ресурс: доступ через lib2.rfei.ru]

Дополнительная литература

1. Артемов, О.Ю., Макашов И.Н., Кожанова А.В. История управленческой мысли. Учебник - М: РГГУ, 2013. - 688 с.
2. Бурганова Л.А. Теория управления: учебное пособие — 3-е издание, перераб. И доп. - М: ИНФРА-М, 2012. - 160 с.
3. Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах. Учебное пособие - М: Проспект, 2015. - 174 с.
4. Веснин В.Р. Менеджмент в схемах и определениях. Учебное пособие - М: Проспект, 2015. - 120 с.
5. Грибов В.Д. Менеджмент. Учебное пособие - М: КноРус, 2015. - 280 с.
6. Гукасян Н. Менеджмент предприятия. Просто о сложном - М: ВНУ, 2014. - 160 с.
7. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А. Друкер на каждый день. 366 советов успешному менеджеру - М: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 432 с.
8. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Менеджмент (для бакалавров). ФГОС - М: КноРус, 2015. - 268 с.
9. Казначевская Г.Б., Менеджмент - М: КноРус, 2012. - 240 с.
10. Котлер Ф., Келлер К.Л., Маркетинг менеджмент - Спб.: Питер, 2015. - 800 с.
11. Лапыгин Ю.Н. Теория менеджмента: учебное пособие — М.: Рид Групп, 2011. - 336 с.
12. Лизунова И.В. История управленческой мысли учеб. пособие – Новосибирск: СГГА, 2013. – 291 с.
13. Маршев В.И. История управленческой мысли: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 731 с.
14. Межова И.С. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебник – Новосибирск : НГТУ, 2012. – 580 с.
15. Островский Э.В. Психология управления: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 249 с.
16. Понуждаев Э. А., Понуждаева М. Э. Теория менеджмента: история

- управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие. Кн. 2 - М: Директ-Медиа, 2015. - 434 с.
- 17.Разу М.Л., Лялин А.М., Филиппов А.В. Менеджмент: учебник - М: КноРус, 2015. - 480 с.
- 18.Тихомирова О.Г., Варламов Б.А. Менеджмент организации: история, теория и практика: учебное пособие - М: ИНФРА-М, 2012. - 236 с.
- 19.Якобсон А.Я., Бацун Н.В., Перфильева А.И. История управленческой мысли: учебное пособие. - Иркутск: ИрГУПС, 2012. - 56 с.
- 20.Якокка Ли Карьера менеджера - М: Попурри, 2014. - 548 с.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Регионального финансово-экономического института:
<http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>
2. Федеральный портал «Российское образование»:
<http://www.edu.ru/>
3. Российская Государственная Библиотека:
<http://www.rsl.ru/>
4. Служба тематических толковых словарей:
<http://www.glossary.ru/>
5. Электронная библиотека журналов Издательского дома Гребенникова – электронная библиотека статей по маркетингу, менеджменту, финансам, управлению:
<http://grebennikon.ru/>
6. «MD-Менеджмент»: все об управлении:
<http://www.md-management.ru/>
7. Технологии менеджмента знаний – Центр компетенции по технологиям менеджмента на основе знаний:
<http://kmtec.ru/>
8. Журнал «Эксперт»:
<http://www.expert.ru/>
9. Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент:
<http://www.ecsocman.edu.ru/>
10. Библиотека экономической управленческой литературы:
<http://www.zipsites.ru/>
11. Фундаментальная библиотека СпбГПУ:
<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>
12. Онлайновая научная инфраструктура:
<http://www.socionet.ru/>
13. Образовательно-справочный сайт по экономике:
<http://economicus.ru/>
14. Экономика и управление на предприятиях: научно-образовательный портал:
<http://eur.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по изучению дисциплины представляют собой комплекс рекомендаций и объяснений, позволяющих бакалавру оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Известно, что в структуре учебного плана значительное время отводится на самостоятельное изучение дисциплины. В рабочих программах дисциплин размещается примерное распределение часов аудиторной и внеаудиторной нагрузки по различным темам данной дисциплины.

Для успешного освоения дисциплины бакалавр должен:

1. Прослушать курс лекций по дисциплине.
2. Выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях, включая решение задач.
3. Выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя.
4. Решить все примерные практические задания, рассчитанные на подготовку к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Выучить определения всех основных понятий.
2. Повторить все задания, рассматриваемые в течение семестра.
3. Проверить свои знания с помощью тестовых заданий.

Рекомендации по работе на лекционном занятии

На лекциях преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекции бакалавр должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Рекомендации для самостоятельной работы

Самостоятельная работа бакалавров – планируемая учебная, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы бакалавра – научиться осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, изучить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Целью самостоятельной работы бакалавров по дисциплине является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками решения задач и теоретическим материалом по дисциплине. Самостоятельная работа способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

В зависимости от конкретных видов самостоятельной работы, используемых в каждой конкретной рабочей программе, следует придерживаться следующих рекомендаций.

Одной из форм текущего контроля знаний студентов является контрольная работа. Контрольная работа подразумевает знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.

Выполняя контрольную работу, необходимо внимательно ознакомиться с условиями заданий и написать развернутый и аргументированный ссылкой на нормативные акты и литературу ответ. При написании контрольной работы необходимо проанализировать научную и учебную специальную литературу, действующие нормативно-правовые акты, публикации в периодической печати, судебную практику, статистические данные. В процессе выполнения работы необходимо подтверждать свои выводы цифровыми примерами, представленными в виде таблиц, диаграмм, графиков, а также примерами судебной практики. Как правило, контрольные работы проводятся на семинарском занятии.

Подготовка к написанию реферата предполагает поиск литературы и составление списка используемых источников, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; формулирование основных аспектов проблемы.

Коллоквиум представляет собой одну из форм учебных занятий, ориентированную на определение качества работы с конспектом лекций, подготовки ответов к контрольным вопросам и др. Коллоквиумы, как правило, проводятся в форме мини-экзамена, имеющего целью уменьшить список тем, выносимых на основной экзамен, и оценить текущий уровень знаний бакалавров.

При подготовке к практикуму/лабораторной работе бакалаврам предлагается выполнить задания, подготовить проекты, составленные преподавателем по каждой учебной дисциплине.

Следует также учитывать краткие комментарии при написании курсовой работы, если она предусмотрена рабочей программой, и подготовке к итоговому контролю, проводимого в форме зачета и (или) экзамена. Так, написание курсовой работы базируется на изучении научной, учебной, нормативной и другой литературы. Включает отбор необходимого материала, формирование выводов и разработку конкретных рекомендаций по решению поставленных цели и задач, проведение практических исследований по данной теме. Все необходимые требования к оформлению находятся в методических указаниях по написанию курсовой работы.

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Семинарское занятие представляет собой такую форму обучения в учреждениях высшего образования, которая предоставляет студентам

возможности для обсуждения теоретических знаний с целью определения их практического применения, в том числе средствами моделирования профессиональной деятельности. Семинарские занятия служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности бакалавров по изучаемой дисциплине. При наличии практических заданий по изучаемой дисциплине бакалавр выполняет все упражнения и задачи, подготовленные преподавателем. Целью практического занятия является более углубленное изучение отдельных тем дисциплины и применение полученных теоретических навыков на практике.

Семинарское занятие не сводится к закреплению или копированию знаний, полученных на лекции. Его задачи значительно шире, сложнее и интереснее. Семинарское занятие одновременно реализует учебное, коммуникативное и профессиональное предназначение. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к планам семинарских занятий.

Подготовка к практическим занятиям должна носить систематический характер. Это позволит бакалавру в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Тщательная подготовка к семинарским занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: семинар пройдет так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Самостоятельная работа – столп, на котором держится вся подготовка по изучаемому курсу. Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, альбомами схем и др. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимостью.

При подготовке к семинару бакалавры имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем бакалавры вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Следует иметь в виду, что в семинаре участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию следует распределить на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не

менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному семинару или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к семинару. Для получения более глубоких знаний бакалаврам рекомендуется изучать дополнительную литературу. Следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, альбомами схем и др. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимостью. В ходе работы студент должен применить приобретенные знания при обобщении теоретического и практического материала, продемонстрировать навыки грамотного изложения своих мыслей с использованием общеправовой и отраслевой терминологии.

Семинар (практическое занятие) предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Преподаватель формулирует цель занятия и характеризует его основную проблематику. Заслушиваются сообщения бакалавров. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Кроме того заслушиваются сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. Преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим бакалаврами. В целях контроля подготовленности бакалавров и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

На семинаре идёт не проверка вашей подготовки к занятию (подготовка есть необходимое условие), но степень проникновения в суть материала, обсуждаемой проблемы. Поэтому беседа будет идти не по содержанию прочитанных работ; преподаватель будет ставить проблемные вопросы, не все из которых могут прямо относиться к обработанной вами литературе.

В ходе практических занятий бакалавры под руководством преподавателя могут рассмотреть различные методы решения задач по дисциплине. Продолжительность подготовки к практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе. Практические занятия по дисциплине могут проводиться в различных формах:

- 1) устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- 2) письменные ответы на вопросы преподавателя;
- 3) групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- 4) заслушивания и обсуждение контрольной работы;
- 5) решение задач.

При работе необходимо не только привлечь наиболее широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним, привести и аргументировать

свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживается автор и почему.

Рекомендации по работе с литературой

Изучение литературы очень трудоемкая и ответственная часть подготовки к семинарскому занятию, написанию эссе, реферата, доклада и т.п. Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Работа с литературой, как правило, сопровождается записями в следующих формах:

- конспект – краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью конспектирования является выявление логики, схемы доказательств, основных выводов произведения;
- план – краткая форма записи прочитанного, перечень вопросов, рассматриваемых в книге, статье, составление плана раскрывает логику произведения, способствует ориентации в его содержании;
- выписки – либо цитаты из произведения, либо дословное изложение мест из источника, способствуют более глубокому пониманию читаемого текста;
- тезисы – сжатое изложение основных мыслей и положений прочитанного материала;
- аннотация – очень краткое изложение содержания прочитанной работы, составляется после полного прочтения и осмысливания работы;
- резюме – краткая оценка прочитанного произведения, отражает наиболее общие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом.

Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкупе с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование – один из эффективных способов усвоения письменного текста. Хотя само конспектирование уже может рассматриваться как обобщение, тем не менее есть смысл выделить последнее особицей, поскольку в ходе заключительного обобщения идеи изучаемой работы окончательно утверждаются в сознании изучающего. Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к семинару следует уделить пристальное внимание. В

сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение.

Рекомендации к написанию реферата

Использование реферата в качестве промежуточного или итогового отчета студента о самостоятельном изучении какой-либо темы учебного курса предполагает, прежде всего, установление целей и задач данной работы, а также его функциональной нагрузки в процессе обучения.

Реферат – это композиционно-организованное, обобщенное изложение содержания источника информации (в учебной ситуации – статей, монографий, материалов конференции, официальных документов и др., но не учебника по данной дисциплине). Тема реферата может быть предложена преподавателем или выбрана студентом из рабочей программы соответствующей дисциплины.

Возможно, после консультации с преподавателем, обоснование и формулирование собственной темы.

Тема реферата должна отражать проблему, которая достаточно хорошо исследована в науке. Как правило, внутри такой проблемы выбирается для анализа какой-либо единичный аспект.

Тематика может носить различный характер:

- межпредметный,
- внутриспредметный,
- интегративный,
- быть в рамках программы дисциплины или расширять ее содержание (рассмотрение истории проблемы, новых теорий, новых аспектов проблемы).

Целью реферата является изложение какого-либо вопроса на основе обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких первоисточников. Другими словами, реферат отвечает на вопрос «какая информация содержится в первоисточнике, что излагается в нем?».

Принимая во внимание, что реферат – одна из форм интерпретации исходного текста одного или нескольких первоисточников, следует сформулировать задачу, стоящую перед студентами: создать новый текст на основе имеющихся текстов, т.е. текст о тексте. Новизна в данном случае подразумевает собственную систематизацию материала при сопоставлении различных точек зрения авторов и изложении наиболее существенных положений и выводов реферируемых источников.

1. Требования к рефератам.

Прежде всего, следует помнить, что реферат не должен отражать субъективных взглядов референта (студента) на излагаемый вопрос, а также давать оценку тексту.

Основными требованиями к реферату считаются:

1. информативность и полнота изложения основных идей первоисточника;

2. точность изложения взглядов автора – неискаженное фиксирование всех положений первичного текста,

3. объективность – реферат должен раскрывать концепции первоисточников с точки зрения их авторов;

4. изложение всего существенного – «чтобы уметь схватить новое и существенное в сочинениях» (М.В. Ломоносов);

5. изложение в логической последовательности в соответствии с обозначенной темой и составленным планом;

6. соблюдение единого стиля – использование литературного языка в его научно-стилевой разновидности;

7. корректность в характеристике авторского изложения материала.

2. Виды рефератов.

По характеру воспроизведения информации различают рефераты репродуктивные и продуктивные.

Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста:

– реферат-конспект содержит в обобщенном виде фактографическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения;

– реферат-резюме приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста.

Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы:

– реферат-обзор охватывает несколько первичных текстов, дает сопоставление разных точек зрения по конкретному вопросу;

– реферат-доклад дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы.

По количеству реферируемых источников:

– монографические – один первоисточник;

– обзорные – несколько первичных текстов одной тематики.

По читательскому назначению:

– общие – характеристика содержания в целом; ориентация на широкую аудиторию;

– специализированные – ориентация на специалистов.

3. Этапы работы над рефератом.

1. Выбор темы.

2. Изучение основных источников по теме.

3. Составление библиографии.

4. Конспектирование необходимого материала или составление тезисов.

5. Систематизация зафиксированной и отобранной информации.

6. Определение основных понятий темы и анализируемых проблем.

7. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.

8. Реализация плана, написание реферата.

9. Самоанализ, предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.

10. Проверка оформления списка литературы.

11. Редакторская правка текста.

12. Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности и стилистики.

4. Структура реферата.

В структуре реферата выделяются три основных компонента: библиографическое описание, собственно реферативный текст, справочный аппарат.

Библиографическое описание предполагает характеристику имеющихся на эту тему работ, теорий; историографию вопроса; выделение конкретного вопроса (предмета исследования); обоснование использования избранных первоисточников.

Собственно реферативный текст:

Введение – обоснование актуальности темы, проблемы; предмет, цели и задачи реферируемой работы, предварительное формулирование выводов.

Основная часть – содержание, представляющее собой осмысление текста, аналитико-синтетическое преобразование информации, соответствующей теме реферата.

Основную часть рекомендуется разделить на два-три вопроса. В зависимости от сложности и многогранности темы, вопросы можно разделить на параграфы. Чрезмерное дробление вопросов или, наоборот, их отсутствие приводят к поверхностному изложению материала. Каждый вопрос должен заканчиваться промежуточным выводом и указывать на связь с последующим вопросом.

Заключение – обобщение выводов автора, область применения результатов работы.

Справочный аппарат:

Список литературы – список использованных автором реферата работ (может состоять из одного и более изданий).

Приложения (необязательная часть) – таблицы, схемы, графики, фотографии и т.д.

Реферат как образец письменной научной речи

1. Качества научной речи.

Функциональные стили различаются:

- характером передаваемой информации;
- сферой функционирования;
- адресатом;
- использованием языковых средств различных уровней.

Главной коммуникативной задачей реферата является выражение научных понятий и умозаключений.

Реферат должен быть написан научным стилем, что предполагает:

- передачу информации научного характера;
- функционирование в образовательной среде;
- в качестве адресата преподавателя, т.е. специалиста, или студентов, заинтересованных в получении данной информации;
- демонстрацию характерных языковых особенностей письменной разновидности научно-учебного подстиля литературного языка.

Научный стиль обладает рядом экстралингвистических характеристик, или качеств:

- точность – строгое соответствие слов обозначаемым предметам и явлениям действительности (знание предмета и умение выбирать необходимую лексику);
- понятность – доступность речи для тех, кому она адресована (правильное использование терминов, иностранных слов, профессионализмов);
- логичность, последовательность – четкое следование в изложении логике и порядку связей в действительности (первоисточнике);
- объективность – отсутствие субъективных суждений и оценок в изложении информации;
- абстрактность и обобщенность – отвлеченность от частных, несущественных признаков;
- преобладание рассуждения как типа речи над описанием и повествованием;
- графическая информация наличие схем, графиков, таблиц, формул и т.п.

2. Особенности письменной научной речи

Письменная речь, в отличие от устной, подразумевает:

- определенную степень подготовленности к работе;
- возможность исправления и доработки текста;
- наличие композиции строения, соотношения и взаимного расположения частей реферата;
- выдержанность стиля изложения; строгое следование лексическим и грамматическим нормам.

Доминирующим фактором организации языковых средств в научном стиле является их обобщенно-отвлеченный характер на лексическом и грамматическом уровнях языковой системы.

Лексический уровень предполагает:

- использование абстрактной лексики, преобладающей над конкретной: мышление, отражение, изменяемость, преобразование, демократизация и т.п.;
- отсутствие единичных понятий и конкретных образов, что подчеркивается употреблением слов обычно, постоянно, регулярно, систематически, каждый и т.п.;
- преобладание терминов различных отраслей науки: лексикология, коммуникация, эмпиризм, гносеология, адаптация и т.п.;

- использование слов общенаучного употребления: функция, качество, значение, элемент, процесс, анализ, доказательство и т.п.;
- употребление многозначных слов в одном (реже двух) значениях: предполагать (считать, допускать); окончание (завершение), рассмотреть (разобрать, обдумать, обсудить) и т.п.;
- наличие специфических фразеологизмов: рациональное зерно, демографический взрыв, магнитная буря и т.п.;
- клиширование: представляет собой..., включает в себя..., относится к..., заключается в... и т.п.;
- преобладание отвлеченных существительных над однокоренными глаголами: взаимодействие, зависимость, классификация, систематизация и т.п.

Грамматический уровень:

- использование аналитической степени сравнения: более сложный, наиболее простой, менее известный и т.п. в отличие от эмоционально окрашенных: наиважнейший, сложнейший, ближайший и т.п.;
- преимущественное употребление глаголов 3 лица ед. и мн.ч. настоящего времени (реже 1 лица будущего времени сравним, рассмотрим): исследуются, просматривается, подразумевается, доказывает и т.п.;
- активность союзов, предлогов, предложных сочетаний: в связи..., в соответствии..., в качестве..., в отношении..., сравнительно с ... и т.п.;
- преобладание пассивных (страдательных) конструкций: рассмотрены вопросы,
- описаны явления, сделаны выводы, отражены проблемы и т.п.;
- выражение четкой связи между частями сложного предложения: следует сказать, что...; наблюдения показывают, что..., необходимо подчеркнуть, что... и т.п.;
- усиленная связующая функция наречий и наречных выражений: поэтому, итак, таким образом, наконец... и т.п.;
- осложнение предложений обособленными конструкциями: «Стремлением к смысловой точности и информативности обусловлено употребление в научной речи конструкций с несколькими вставками и пояснениями, уточняющими содержание высказывания, ограничивающими его объем, указывающими источник информации и т.д.».

Обобщая отличительные языковые особенности письменного научного стиля, можно сказать, что он характеризуется:

- употреблением книжной, нейтральной и терминологической лексики;
- преобладанием абстрактной лексики над конкретной;
- увеличением доли интернализмов в терминологии;
- относительной однородностью, замкнутостью лексического состава;
- неупотребительностью разговорных и просторечных слов; слов с эмоционально-экспрессивной и оценочной окраской;

- наличием синтаксических конструкций, подчеркивающих логическую связь и последовательность мыслей.

Оформление реферата. Критерии оценки.

Правила оформления реферата регламентированы. Объем – не более 10-15 стр. машинописного текста, напечатанного в формате Word 7,0, 8,0; размер шрифта – 14; интервал – 1,5, формат бумаги А 4, сноски постраничные, сплошные; поле (верхнее, нижнее, левое, правое) 2 мм; выравнивание – по ширине; ориентация книжная; шрифт Times New Roman Cyr.

Работа должна иметь поля; каждый раздел оформляется с новой страницы.

Титульный лист оформляется в соответствии с установленной формой.

На первой странице печатается план реферата, включающий в себя библиографическое описание; введение, разделы и параграфы основной части, раскрывающие суть работы, заключение; список литературы; приложения.

В конце реферата представляется список использованной литературы с точным указанием авторов, названия, места и года ее издания.

Критерии оценки реферата.

1. Степень раскрытия темы предполагает:

- соответствие плана теме реферата;
- соответствие содержания теме и плану реферата;
- полноту и глубину раскрытия основных понятий;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
- умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные
- точки зрения по рассматриваемому вопросу.

2. Обоснованность выбора источников оценивается:

- полнотой использования работ по проблеме;
- привлечением наиболее известных и новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению определяется:

- правильным оформлением ссылок на используемую литературу;
- оценкой грамотности и культуры изложения;
- владением терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
- соблюдением требований к объему реферата;
- культурой оформления.

Защита реферата

Рефераты обычно представляются на заключительном этапе изучения дисциплины как результат итоговой самостоятельной работы студента. Защита реферата осуществляется или на аудиторных занятиях, предусмотренных учебным планом, или на зачете как один из вопросов билета (последнее определяется преподавателем).

Если реферат подразумевает публичную защиту, то выступающему следует заранее подготовиться к реферативному сообщению, а преподавателю и возможным оппонентам – ознакомиться с работой.

Реферативное сообщение отличается от самого реферата прежде всего объемом и стилем изложения, т.к. учитываются особенности устной научной речи и публичного выступления в целом. В реферативном сообщении содержание реферата представляется подробно (или кратко) и, как правило, вне оценки, т.е. изложение приобретает обзорный характер и решает коммуникативную задачу (передать в устной форме информацию, которая должна быть воспринята слушателями). Учитывая публичный характер высказываний, выступающий должен:

- составить план и тезисы выступления;
- кратко представить проблематику, цель, структуру и т.п.;
- обеспечить порционную подачу материала не в соответствии с частями, разделами и параграфами, а сегментировать в зависимости от новизны информации;
- соблюдать четкость и точность выражений, их произнесение; обращать внимание на интонацию, темп, громкость и т.п. особенности публичного выступления;
- демонстрировать подготовленный характер высказываний, допуская, как в любой другой устной речи, словесную импровизацию.

Рекомендации по написанию эссе

Эссе – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Структура эссе определяется предъявляемыми требованиями:

- мысли автора по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
- мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др.

Эссе обычно имеет кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе надо учитывать следующее:

Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).

Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.

Стиль изложения: эмоциональность, экспрессивность, художественность.

Правила написания эссе:

- из формальных правил можно назвать только одно – наличие заголовка;
- внутренняя структура может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок;
- аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

В качестве примера можете познакомиться с широко известными эссе И.А. Бунина («Недостатки современной поэзии»), Д.С. Мережковского («О причинах упадка и новых течениях современной русской литературы»), К.Д. Бальмонта («Элементарные слова о символической поэзии»), В.Я. Брюсова («Ключи тайн»), Вяч. Иванова («Символизм как миропонимание»), А.А. Блока («О лирике»).

Учебно-методические указания к выполнению тестовых заданий

Тестовый контроль отличается от других методов контроля (устные и письменные экзамены, зачеты, контрольные работы и т.п.) тем, что он представляет собой специально подготовленный контрольный набор заданий, позволяющий надежно и адекватно количественно оценить знания обучающихся посредством статистических методов.

Все вышеуказанные преимущества тестового контроля могут быть достигнуты лишь при использовании теории педагогических тестов, которая сложилась на стыке педагогики, психологии и математической статистики. Основными достоинствами применения тестового контроля являются:

- объективность результатов проверки, так как наличие заранее определенного эталона ответа (ответов) каждый раз приводит к одному и тому же результату;
- повышение эффективности контролирующей деятельности со стороны преподавателя за счет увеличения её частоты и регулярности;
- возможность автоматизации проверки знаний учащихся, в том числе с использованием компьютеров;
- возможность использования в системах дистанционного образования.

Тест – инструмент, состоящий из системы тестовых заданий с описанными системами обработки и оценки результата, стандартной процедуры проведения и процедуры для измерения качеств и свойств

личности, изменение которых возможно в процессе систематического обучения.

Преимущество тестового контроля состоит в том, что он является научно обоснованным методом эмпирического исследования и в определенной сфере позволяет преодолеть умозрительные оценки знаний студентов. Следует отметить, что задания, используемые многими преподавателями и называемые ими тестовыми, на самом деле таковыми вовсе не являются. В отличие от обычных задач тестовые задания имеют четкий однозначный ответ и оцениваются стандартно на основе ценника. В самом простом случае оценка студента есть сумма баллов за правильно выполненные задания. Тестовые задания должны быть краткими, ясными и корректными, не допускающими двусмысленности. Сам же тест представляет собой систему заданий возрастающей трудности. Тестовый контроль может применяться как средство текущего, тематического и рубежного контроля, а в некоторых случаях и итогового.

Текущее тестирование осуществляется после изучения отдельной темы или группы тем. Текущее тестирование, прежде всего, является одним из элементов самоконтроля и закрепления слушателем пройденного учебного материала.

Виды тестовых заданий

Тестовое задание (ТЗ) может быть представлено в одной из следующих стандартизированных форм:

- закрытое ТЗ, предполагающее выбор ответов (испытуемый выбирает правильный ответ (ответы) из числа готовых, предлагаемых в задании теста);
- открытое ТЗ (испытуемый сам формулирует краткий или развернутый ответ);
- ТЗ на установление правильной последовательности;
- ТЗ на установление соответствия между элементами двух множеств.

Закрытое тестовое задание

Закрытое ТЗ состоит из неполного тестового утверждения с одним ключевым элементом и множеством допустимых вариантов ответов, один или несколько из которых являются правильными. Тестируемый студент определяет правильные ответы из данного множества. Рекомендуется пять или шесть вариантов ответов, из которых два или три являются правильными.

Открытое тестовое задание

Открытое ТЗ имеет вид неполного утверждения, в котором отсутствует один или несколько ключевых элементов и требует самостоятельной формулировки ответа тестируемого. В качестве отсутствующих ключевых элементов могут быть: число, буква, слово или словосочетание. При формулировке задания на месте ключевого элемента необходимо поставить прочерк или многоточие.

Тестовое задание на установление правильной последовательности

ТЗ на установление правильной последовательности состоит из однородных элементов некоторой группы и четкой формулировки критерия упорядочения этих элементов.

Тестовое задание на установление соответствия

ТЗ на установление соответствия состоит из двух групп элементов и четкой формулировки критерия выбора соответствия между ними. Внутри каждой группы элементы должны быть однородными. Количество элементов во второй группе должно превышать количество элементов первой группы, но не более чем в 2 раза. Максимально допустимое количество элементов во второй группе не должно превышать 10. Количество же элементов в первой группе должно быть не менее двух.

Требования к тестовым заданиям

Для обеспечения адекватности оценки знаний тесты должны обладать следующими свойствами:

- тест должен быть **репрезентативным** с точки зрения изучаемого материала (ответы на вопросы, поставленные в тесте, не должны выходить за пределы данной учебной дисциплины);
- тест должен быть **уместным**: формулировка и состав вопросов должны соответствовать основной цели дисциплины (при тестировании по определенной теме вопросы должны соответствовать одной из основных задач дисциплины, упомянутых в программе курса);
- тест должен быть **объективным**, что заключается в неизбежности выбора правильного варианта ответа различными экспертами, а не только преподавателем, оставившим тест;
- тест должен быть **специфичным**, т.е. в тесте не должно быть таких вопросов, на которые мог бы ответить человек, не знающий данной дисциплины, но обладающий достаточной эрудицией;
- тест должен быть **оперативным**, что предусматривает возможность быстрого ответа на отдельный вопрос, поэтому вопросы формулируются коротко и просто и не должны включать редко используемые слова, конечно, если эти слова не являются понятиями, знание которых предусмотрено в учебной дисциплине.

Перечисленные свойства тестовых заданий обеспечивают необходимый качественный уровень проведения итогового контроля, к которому предъявляются следующие требования.

Процесс тестирования должен быть **валидным** (значимым), когда результаты подтверждают конкретные навыки и знания, которые экзамен подразумевает проверить.

Тестирование является **объективным**, если результаты не отражают мнения или снисходительность проверяющего.

Убедиться в **надежности** тестирования можно, если результаты повторно подтверждены последующими контрольными мероприятиями.

Эффективность тестирования определяется, если его выполнение и оценивание не занимает больше времени или денег, чем необходимо.

Тестирование можно считать **приемлемым**, если студенты и преподаватели воспринимают контрольное мероприятие адекватно его значимости.

Изучение динамики процесса проверки знаний с помощью тестов позволяет установить индивидуальное время тестирования для каждого конкретного набора тестовых заданий. Нередко время тестирования для различных дисциплин устанавливается одинаковым на основании некоторого стандарта, не принимая во внимание специфику конкретной дисциплины и ее раздела.

Указания по подготовке к зачету

Формой итогового контроля знаний и умений, полученных в процессе изучения дисциплины является зачет.

Зачет дает возможность преподавателю:

- выяснить уровень освоения студентами учебной программы дисциплины;
- оценить формирование у студентов определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей профессиональной деятельности;
- оценить умение студентов творчески мыслить и логически правильно излагать ответы на поставленные вопросы.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Сдача зачета предполагает полное понимание, запоминание и применение изученного материала на практике. Для успешной подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо вновь обратиться к пройденному материалу. Литература для подготовки к зачету рекомендуется преподавателем, либо указана в рабочей программе по дисциплине.

При подготовке к промежуточной аттестации в качестве ориентира студент может использовать перечень контрольных вопросов для самопроверки. Подготовка ответов на эти вопросы позволит:

- выяснить уровень освоения студентами учебных программ;
- оценить формирование у студентов определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей профессиональной деятельности;
- оценить умение студентов творчески мыслить и логически правильно излагать ответы на поставленные вопросы.

Оценка знаний студентов должна опираться на строго объективные критерии, научно обоснованные педагогикой и обязательные для выполнения всех преподавателей.

Среди таких критериев важнейшими являются принципы подхода к оценке. В наиболее общем виде эти принципы можно представить следующим образом:

- глубокие знания и понимание существа вопроса, но не всех его деталей,

а лишь основных;

- степень сознательного и творческого усвоения изучаемых наук как базы личных убеждений и полезных обществу действий;
- понимание сущности науки, места каждой темы в общем курсе и её связи с предыдущими и последующими темами;
- выделение коренных проблем науки и умение правильно использовать это знание в самостоятельной научной деятельности или практической работе по специальности.

Зачет может проводиться в устной, письменной форме и с применением тестов. Зачет проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал. По окончании зачета преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы.

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

При осуществлении образовательного процесса используется ряд информационных технологий обеспечения дистанционного обучения, включающий, но не исчерпывающийся, технологиями онлайн и оффлайн распространения образовательной информации (почтовая рассылка печатных материалов и бланков тестирования или электронных версий образовательных материалов на физических носителях, либо интерактивный доступ к материалам через интернет, доступ к электронно-библиотечным системам института и сторонних поставщиков), технологиями взаимодействия студентов с преподавателем (видео-лекции и семинары, групповые и индивидуальные консультации через интернет, индивидуальные консультации по телефону), технологиями образовательного контроля (интерактивные онлайн тесты в интернет, оффлайн тесты с использованием персональных печатных бланков).

Для реализации указанных технологий используется набор программного обеспечения и информационных систем, включающий, но не ограничивающийся, следующим списком.

- 1) операционные системы Microsoft Windows (различных версий);
- 2) операционная система GNU/Linux;
- 3) свободный офисный пакет LibreOffice;
- 4) система управления процессом обучения «Lete e-Learning Suite» (собственная разработка);
- 5) система интерактивного онлайн тестирования (собственная разработка);
- 6) система телефонной поддержки и консультаций сотрудниками колл-центра «Центральная служба поддержки» (собственная разработка);
- 7) система онлайн видео конференций Adobe Connect;
- 8) электронно-библиотечная система «Айбукс»;
- 9) электронно-библиотечная система «Издательства «Лань»;
- 10) интернет-версия справочника «КонсультантПлюс»;
- 11) приложение для мобильных устройств «КонсультантПлюс: Студент»;
- 12) справочная правовая система «Гарант»;
- 13) иные ИСС.

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

1. Аудиторная база (лекционная аудитория, аудитория для проведения практических занятий, виртуальные классные комнаты на портале РФЭИ)
2. Организационно-технические средства и аудиовизуальный фондовый материал, мультимедийное оборудование.
3. Комплекты видеофильмов, аудиокниг, CD-дисков по проблемам дисциплины.
4. Интернет.

История управленческой мысли

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ

Перечень компетенций

ОК-2 - способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;

ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости принимаемых решений.

Этапы формирования компетенций

Компетенции	Этапы освоения ОПОП ВО	
	Название этапа	Семестр
ОК-2	Начальный	1
ОПК-2	Начальный	1

Формирование компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Формируемые компетенции	Технологии формирования компетенций	Оценочные средства	
				Показатели и критерии оценки формируемой компетенции (ЗУВ)	Средства оценивания
1.	Проблемы историко-управленческих исследований	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 3, 5 У-2, 4 В-2, 3	Собеседование, реферат, тест, кейс-измеритель.
2.	Истоки управленческой мысли	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 3, 5 У2, 4 В-2, 3	Собеседование, реферат, тест, кейс-измеритель.

3	Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма (V-XIX вв.)	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 3, 5 У-2, 4 В-2, 3	<i>Собеседование, реферат, кейс-измеритель.</i>
4	Зарождение и становление управленческой мысли в России	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 5 У-1, 2, 4 В-2, 3, 4,5	<i>Собеседование, реферат, кейс-измеритель.</i>
5	Управленческая мысль в России XIX века	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 5 У-1, 2, 4 В-2, 3, 4, 5	<i>Собеседование, реферат, кейс-измеритель.</i>
6	Западные школы управления XX века	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 3, 5 У-1, 2, 4 В-2, 3, 4, 5	<i>Собеседование, реферат, кейс-измеритель, эссе.</i>
7	Разработка научных основ управления в СССР	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 4, 5 У-1, 2, 3, 4 В-1-5	<i>Собеседование, реферат, тест.</i>
8	Современные концепции управления	ОК-2, ОПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 4, 5 У-1, 2, 3, 4 В-1-5	<i>Собеседование, реферат, кейс-измеритель, тест, презентация.</i>

2. ОПИСАНИЕ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Показатели оценивания компетенций

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные этапы развития менеджмента как науки и профессии (З-1);
- основные течения управленческой мысли в России (З-2);
- особенности развития зарубежной управленческой мысли с древнейших времен до конца XIX века (З-3);
- современные концепции управления (З-4);
- знать возможности для самообразования и развития в области профессиональной деятельности (З-5).

Уметь:

- формировать и развивать управленческие идеи и обеспечивать благосостояние и благополучие членов социальной организации (семьи, предприятия государства, общества) (У-1);
- принимать рациональные управленческие решения, основанные на имеющемся историческом опыте в сфере управления (У-2);
- уметь применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности (У-3);
- ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе (У-4).

Владеть:

- методами планирования карьеры (В-1);
- специальной терминологией и лексикой необходимой в управленческой деятельности (В-2);
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями (В-3);
- способностью и готовностью к диалогу и восприятию альтернатив (В-4);
- способностью принимать полноценное участие в дискуссиях по проблемным вопросам экономики и управления (В-5).

Критерии оценивания компетенций

Уровень	Знания	Умения	Владения
Минимальный	З-1, З-2, З-3, З-4	У-4	В-2
Базовый	З-1, З-2, З-3, З-4, З-5	У-1, У-3, У-4	В-1, В-2, В-3
Повышенный	З-1 – З-5	У-1 — У-4	В-1 — В-5

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Задания в тестовой форме

Тема 1. Проблемы историко-управленческих исследований

Примерный тест

1. Для организаций Древнего мира было характерно:
 - а) относительно небольшое количество руководителей, практическое отсутствие руководителей среднего звена;
 - б) должности руководителей организаций занимали чаще всего по праву рождения или силой;
 - в) малое количество крупных организаций.
2. Менеджмент как наука зародился:
 - а) в древнем мире;
 - б) в эпоху капитализма;
 - в) во времена перехода к мануфактурному производству.
3. Появление управления связано:
 - а) с объединением в группы;
 - б) с разделением труда;
 - в) с необходимостью сбора налогов.
4. В каких сферах человеческой деятельности появилась необходимость управления:
 - а) оборонительной;
 - б) политической;
 - в) экономической.
5. Основателем классической школы управления был:
 - а) Г. Форд;
 - б) Ф. Тейлор;
 - в) М. Вебер.
6. Основателем поведенческой школы управления был:
 - а) Г. Форд;
 - б) Ф. Тейлор;
 - в) М. Вебер;
 - г) Э. Мейо.
7. Сколько управленческих революций произошло в России в XX веке:
 - а) одна;
 - б) две;
 - в) три;
 - г) ни одной.

8. Современные теории управления берут свое начало с: А) 1950г.;
б) 1960г.;
в) 1970г.;
г) 1980г.;
9. Кто разработал теорию «Х» и «У»: А) Э. Мейо;
б) Ф. Тейлор;
в) Ч. Бернхард;
г) Д. Макгрегор.
10. Первая управленческая революция произошла:
а) 1-2 тыс.лет назад;
б) 3-4 тыс.лет назад;
в) 5-6 тыс.лет назад.
11. Американский индивидуализм возник:
а) 15-16 веке;
б) 17-18 веке;
в) 18-19 веке.
12. Кто составил список 17-ти основных движений, которые позволили проводить более точный анализ движений рабочих:
а) Г. Форд;
б) Ф. Гилберт;
в) Ф. Тейлор.

Кейс-измерители

Задание 1. Выпишите из справочных изданий, учебной литературы следующие понятия и объясните их значение: управление, менеджмент, научный менеджмент, история управленческой мысли, управленческая революция, модель управления полицейским государством, модель управления правовым государством, модель управления культурным государством.

Задание 2. Прочитайте отрывок из работы Д. Бэрнхем и ответьте на вопросы:

1. Можно ли утверждать, что Д. Бэрнхем провозглашает неизбежность господства сравнительно небольшой группы бизнесменов менеджеров, деятельность которых качественно отлична от деятельности инженерно-технического персонала?
2. Какую роль в современном ему обществе Бэрнхем отводит менеджерам?

Джеймс Бэрнхем «Управленческая революция. Что происходит в мире»

«...Мы вступили сейчас в период социальной трансформации, смысл которого характеризуется необычайно быстрыми изменениями в самых важных

общественных институтах: экономических, социальных, политических и культурных. Это есть переход от типа общества, которое мы называем капиталистическим или буржуазным к тому типу общества, которое мы называем менеджеральным. Этот переходный период может быть сопоставлен с переходом от феодального к капиталистическому строю. Начало его можно отнести приблизительно к периоду первой мировой войны, а окончание можно ожидать примерно через лет пятьдесят, когда произойдет полное утверждение нового типа общества...

...Главное, что происходит в процессе этой трансформации, состоит в переходе власти, привилегий и статуса правящего класса к социальной группе или классу менеджеров...

Социальное господство менеджеров будет опираться на экономическую структуру, имеющую в своей основе государственную собственность на главные факторы производства. В рамках этой структуры не будет существовать каких-либо прямых прав собственности на основные факторы производства со стороны отдельных частных индивидуумов...

Управляющие будут осуществлять контроль над факторами производства и присваивать преференции от распределения продуктов не прямо, не на основе права частной собственности, а косвенно, контролируя государство, которое, в свою очередь, владеет и контролирует факторы производства... И этого будет вполне достаточно, чтобы поставить их в положение правящего класса.

Контроль над государством со стороны менеджеров будет в достаточной мере гарантирован соответствующими политическими институтами, аналогично тому, как при капитализме буржуазия осуществляет свое господство через буржуазные политические институты...

Регулирование производства в менеджеральной экономике будет осуществляться не в автоматическом режиме функционирования рынка, а через сознательную деятельность групп лиц, через соответствующие институты всеобщего менеджерального государства...

В менеджеральной экономике кривая долгосрочного развития может вновь пойти вверх после спада, обусловленного умиранием капитализма...

Соответственно менеджеральная экономика окажется в лучшем положении по сравнению с капиталистической экономикой в отношении новых изобретений и технических замыслов. Эти процессы не будут ограничены соображениями прибыльности, что в условиях капиталистического рынка зачастую препятствует внедрению новшеств...

В условиях менеджеральной экономики появится возможность поднять уровень развития отсталых народов и освоить новые территории, что не в состоянии сделать, как мы наблюдаем сейчас, капиталистическая экономика...

Наконец, как уже отмечалось, благодаря преимуществам централизованного контроля над экономикой в целом, можно будет осуществлять планирование в масштабах всей экономики, что недоступно для

капиталистической экономики с ее системой обособлений и некоординированного контроля...

Есть все основания считать, что в условиях менеджеральной экономики общий уровень производства материальных благ будет соответственно выше уровня производства при капитализме, в том числе и в отношении таких благ, как продовольствие, жилье, обеспечение теплом. Это указывает на то, что народные массы в целом (это может не обязательно касаться какой-либо отдельной части населения, и нет полной гарантии, что это будет именно так) будут иметь более высокие жизненные стандарты...

Менеджеральная экономика создает условия для того, чтобы осуществлять планирование производственного процесса в целом. Это станет возможным благодаря централизации контроля над экономическими процессами: будет создан институциональный механизм реализации тщательно разработанных планов на практике. Централизация такого рода и соответствующие механизмы отсутствуют при капитализме, где такое планирование является невозможным, разве что только в крайне ограниченной степени...

Даже в условиях менеджерального планирования будет масса путаницы и неразберихи. Поведение менеджеров в обществе вряд ли будет соответствовать требованиям науки в большей мере, чем поведение любой другой правящей группировки...

Менеджеральное общество – это классовое общество, общество, где есть сильные, и есть слабые, привилегированные и угнетенные, правители и управляемые...»

Задание 3. Заполните таблицу «Эволюция управленческой мысли в XX в.»

Основные направления научной мысли – школы и подходы	Годы	Основные представители	Основные идеи
Школа научного управления			
Процессный подход			
Системный подход			
Ситуационный подход			

Примерный тест

1. Менеджмент как наука родился:

- 1) в Древнем мире;
- 2) в 60-е гг. XX в.;
- 3) в эпоху капитализма.

2. Появление управления связано:

- 1) с объединением людей в группы;
- 2) с разделением труда и дифференциацией функций;

3) с необходимостью сбора налогов.

3. Назовите предпосылки формирования менеджмента:

- 1) развитие рыночных отношений;
- 2) необходимость укрепления централизованного управления;
- 3) усиление надзора за работниками;
- 4) индустриальный способ организации производства;
- 5) необходимость решения назревавших проблем производства.

4. Необходимость систематизации различных подходов и школ менеджмента вызвана:

- 1) стремлением отдельных ученых выразить свое видение различных проблем управления;
- 2) необходимостью упорядочения большого количества разнообразных теорий, направлений исследований и концепций;
- 3) необходимостью внесения изменений в систему управления.

5. Расположите школы в порядке их возникновения:

- 1) школа поведенческих наук;
- 2) административная школа управления;
- 3) школа научного управления;
- 4) школа науки управления;
- 5) школа человеческих отношений.

Тема 2. Истоки управленческой мысли

Кейс-измерители

Свод законов царя Вавилонии Хаммурапи (1792–1750 гг. до н. э.)

Некоторые законы мудрейшего правителя древности поучительны для потомков. Согласно одному из них родители могли продавать детей, если к тому их принуждала нищета. Если замужнюю женщину обнаруживали с любовником, то ее бросали в воду, а на неверного мужа можно было только жаловаться в суд. За несправедливое обвинение клеветник наказывался по суду обстриганием височных волос. За убийство мужа виновницу сажали на кол. За злословие на родителей отрезали язык, за побои отрубали руку. Муж ничего не получал из приданого покойной жены – оно принадлежало детям. Напротив, вдове возвращали ее приданое и подарки мужа, она пользовалась оставленным имуществом совместно с детьми.

Начальники за притеснение солдат подвергались смертной казни. За воровство полагалась смертная казнь, за кражу со взломом грабителя убивали у стены дома и закапывали на месте. К вору приравнивался продавший потерянную вещь, а также ее покупатель, не доказавший, что он купил не заведомо краденое. Хирург, сделавший удачную операцию знатному человеку, получал 10 сиклей, простому 5, но за неудачную лишался рук.

Архитектора вознаграждали сообразно величине постройки, по мерке за каждую единицу пространства. Если дом обрушился и задавил хозяина,

архитектор подвергался казни; если погибал сын хозяина, казнили сына архитектора. В случае замеченных погрешностей постройки ремонт производился архитектором. Те же принципы действовали по отношению к корабельщикам и представителям других профессий. Кодекс законов Хаммурапи рассматривал проступки исключительно с учетом материального вреда для личности или опасности для государства и общества. Он гарантировал права всем замужним женщинам на личную безопасность, в нем полностью отсутствовало правило родовой мести. Поэтому считается, что законы Хаммурапи впервые создали правильно организованное культурное государство, которое взяло на себя защиту подданных и отмщение убийцам.

Вопросы

1. Можно ли считать данный документ свидетельством зарождения человеческой гуманности. Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления?
2. Чьи интересы защищали эти законы?
3. Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?

Задание для самостоятельного изучения

Заполните таблицу «Основной вклад в развитие практики и теории управления»

Годы	Этническая группа, индивидуум, труды	Основной вклад в развитие менеджмента
До н.э. 5000	Шумеры	Письменность, регистрация фактов
4000	Египтяне	

Тема 3. Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма (V-XIX вв.)

Кейс-измерители

Задание 1. Прочитайте отрывок из работы «Особенности менеджмента в России» и ответьте на следующие вопросы:

1. Какими чертами, по мнению авторов, характеризовалось российское предпринимательство?
2. Определите свое отношение к особенностям российских деловых кругов.
3. Какие черты вы хотели бы сохранить или внедрить современным российским предпринимателям?

Клеппер Е. В., Надаховской Т. А. «Особенности менеджмента в России»

«Наше историческое прошлое разнопланово и разнообразно и дает основание для неоднозначного толкования в зависимости от того, какой пласт истории выносятся на первый план. Мы далеки от того, чтобы рассматривать Русь как чисто предпринимательское сообщество, тем не менее, нельзя игнорировать тот факт, что наши далекие предки занимались торговлей, как одной из первых форм предпринимательства, имеющей свою систему управления. Торговля не была неким побочным результатом хозяйственной деятельности. Уже в Древней Руси власть и общество осознавали ее значимость и содействовали ее развитию, заключали торговые союзы с другими племенами. На городских площадях размещались рынки – места для товарообмена, а торговые люди находились под защитой князей. В 907 г. киевский князь Олег заключил торговый договор с Византийским государством. С принятием христианства Киевская Русь становится равноправным торговым партнером Византии.

Государство через купцов поддерживало деловые отношения с самой богатой страной мира с большой пользой для себя, продавая меха, воск, мед и другие продукты, получая значительную прибыль. Каждому человеку, от великого князя до простого смерда (крестьянина), предоставлялось право заниматься торговлей. Исключения составляли холопы, лишенные этой возможности. В торговых отношениях участвовали княжеские представители, купцы, горожане и сельские жители. Власть покровительствовала торговле, законы укрепляли и регулировали торговые отношения. Жизнь торгового человека оценивалась в случае его убийства в два раза дороже жизни простого человека.

В развитии торговли на Руси значительную роль сыграла церковь, которая заботилась о нравственности торгового дела, боязнь греха сдерживала возможности получения прибыли любой ценой, формировала в сознании русского купечества определенные моральные основы. Организация и механизм торговли отличались определенной самобытностью, были тесно связаны с характером государственного правления, уровнем развития общества, особенностью территорий. Большой интерес вызывает организация торговли в древнем Новгороде, которая была свободна от государственного вмешательства, за что платилась откупная дань. Для новгородских купцов ее размер не был разорительным, а князья получали свою долю доходов, в несколько раз превышающую княжескую дань.

По существу, именно торговая элита выбирала из своей среды на строго определенное время главу администрации – посадника, который вследствие успешной деятельности мог занимать свою должность еще один срок. Это должно было обеспечить демократические принципы правления и препятствовать появлению авторитаризма и использования власти в корыстных целях. Однако история зафиксировала попытки борьбы в высшем органе

власти, большинство которого составляли торговые люди различных групп, стремящихся реализовать свои интересы за счет общих. В конечном итоге торговые корпорации шли на компромисс, так как их целью было сохранять выгодные условия торговли со своим основным партнером — союзом купцов из прибалтийских городов – Ганзой.

Показательна для иллюстрации организации торговли в Древней Руси и история Ивановского купеческого объединения – общины, занимающейся оптовой торговлей воском с ганзейским объединением.

Для получения членства в общине необходимо было уплатить огромный вступительный взнос, но и его принимали только от купцов, имеющих родственные связи в корпорации, и передавали по наследству. Корпорация деловых людей основывалась на родственных отношениях и принципах общего блага. Отличала ее и близость к церкви. Орган управления функционировал при христианском храме. Там же существовал и купеческий суд, разрешавший спорные коммерческие вопросы между членами корпорации и иноземными партнерами, которые в лице ганзейского союза пытались диктовать свои правила торговли, выгодные для Западной Европы.

Значительный урон развитию торговли в Древней Руси нанесло татаро-монгольское иго. Кроме основной дани приходилось платить дополнительные гостевые и торговые пошлины, которые были разорительны для русского купечества. Но и в этих условиях в Новгороде и других городах, находившихся под игом татарской орды, развивались торговые отношения.

В XIII–XIV вв. появилось так называемое «складничество» – торговые товарищества, объединяющие несколько (2–4) купцов, их денежные средства и товары. Созданные на добровольной основе, они совместно определяли цену и место продажи товара, несли ответственность за его сохранность и получение прибыли. Каждое решение должно было быть принято единогласно и заверено словом и крестом. Коллективные решения безоговорочно соблюдались, не допускалась нечестность в торговых отношениях со своими, русские князи старались следовать христианским заповедям, они часто выкупали из плена соотечественников. Совсем другая стратегия торговли формировалась по отношению к «нехристям». Их обмер, обвес и обсчет не считались грехом, что положило начало торговли на Руси по восточным принципам, не связанным с христианскими заповедями. Торговля содействовала собиранию русских земель в единое государство и освобождению от татаро-монгольского ига. Она же становится ареной борьбы между городами, претендующими на главенство в этом едином государстве. Новгород и другие западные города Руси стремились не допустить возвышения Москвы. Московский князь Иван III в 1495 г. приказал арестовать ганзейских купцов и конфисковать их товар, тем самым лишив их монополий в торговле с Европой. Эта мера ослабила торговые интересы Новгорода. Московское княжество установило прямые торговые отношения с Англией и Голландией. Иван Грозный пытается взять торговлю под государево око.

Обвинив новгородских купцов в отходе от православной веры, он переселяет богатые торговые семьи в Москву. Однако купеческое сообщество продолжает на всех территориях бороться за сохранение коллективизма в управлении торговлей, сохранение форм общины и корпоративного духа. По-прежнему они опираются на христианские заповеди и строят церкви как свои духовные центры. Московские цари сосредоточили в столице огромные капиталы и превратили ее в центр деловых отношений, обеспечив хозяйственный подъем.

Сложные политические процессы, военные победы и поражения, междоусобные войны, переселенческие потоки, строительство пограничных и портовых городов, установление новых торговых связей и многое другое влияло на экономическое положение страны и ее экономическую политику. Соответственно видоизменялась и форма предпринимательства, происходило формирование сословных корпораций торговых людей и ее элиты, попавшей в разряд государевых людей.

Государевы люди первыми соединили торговлю и зарождающуюся в стране промышленность. Появляются крупные предпринимательские фигуры, такие как Б. И. Морозов, Строгановы и др., отличающиеся деловой инициативой, энергией и трезвым предпринимательским расчетом. Своими богатствами они укрепляли экономику страны. Их деятельность протекала в сложных противоречивых условиях, для достижения своей цели они нарушали царские установления, расширяли свои права в найме рабочей силы, утаивали часть прибыли. Еще до XVII в., когда управление хозяйственной жизнью России положило начало новому периоду ее развития, сложился определенный менталитет российского предпринимателя. В нем смешалась и установка на служение государственным целям и отсутствие раболепного законопослушания, самостоятельность во всех действиях и поступках, жестокость и духовный поиск, страх перед Судом Божьим и надежды, что их грехи будут прощены, потому что они служили России».

Задание 2. Заполните таблицу «Реформы Петра I: преобразования в теории и практике управления»

Реформы	Годы	Сущность нововведений

Задание 3. Прочитайте отрывки из текстов и оцените вклад этих документов в копилку достижений мировой управленческой мысли.

1. В указе, подписанном *Петром I* 23 января 1723 г. рассматриваются проблемы контроля качества военной продукции, а также морального и материального стимулирования:

«...Повелеваю хозяина Тульской Фабрики Корнилу Белоглазова бить кнутом и сослать на работу в монастыри, понеже он, подлец, осмелился войску Государства продавать негодные пищали и фузеи. Старшину альдермала Фрола Фукса бить кнутом и сослать в Азов, пусть не ставит клейма на плохие ружья. Приказано оружейной канцелярии переехать из Петербурга в Тулу и денно и ночью блюсти исправность ружей. Пусть дьяки и подьячие смотрят, как альдермалы клейма ставят, буде сомнение возьмет, самим проверить и осмотром и стрельбою. А два ружья каждый месяц стрелять, пока не испортятся.

Буде заминка в войске приключаться при сражении по недогляду дьяков и подьячих бить оных кнутьями нещадно по оголенному месту. Хозяину – 25 кнутов и пени по червонцу за ружье. Старшину альдермала – бить до бесчувствия. Старшего дьяка отдать в унтерофицеры. Дьяка – отдать в писари. Подьячего лишить воскресной чарки сроком на один год. Новому хозяину оружейной фабрики Демидову повелеваю построить дьякам и подьячим избы, дабы не хуже хозяйской были, буде хуже, пусть Демидов не обижается, повелеваю живота лишить».

2. Управляющий заводами Урала и Сибири эпохи Петра I *В. И. Геннин* писал, что «управителю надлежит быть доброму, радетельному и трудолюбивому, трезву и который бы к своей безумной корысти не прилежал, и тщатие бы имел, и к делам был понятен и содержал бы под мастерами добрую команду, чтобы оные в указанные часы всяк был при своем деле». Таким образом, упор делался на личные качества руководителя (заботливость, здравый смысл, честность, трудолюбие), его организаторские способности, профессионализм.

3. Два века назад *рекомендации российскому управляющему* выглядели следующим образом:

«...надлежит смотреть, дабы по должности всяк свое дело исполнял, как надлежит, радетельно, а не ленно. А понеже в инструкциях о должностях для краткости объявлено только о самых главных делах, как поступать и от чего предостерегаца, то кто сверх сих инструкций усмотрит к пользе заводского интереса, то в том ему... за благо принято будет». «Управителю во окончании каждого года, а именно в декабре месяце, о припасах и работниках... потребно сочинять ведомости не позже, как 20-го числа, дабы о покупках припасов на ярмонках и о прочем можно рассудить и определение, не упуская времени, учинить. (А если оных на то число подано не будет, то за оное с управителя за всякий умедленный день удержать надлежит по гривне»).

Задание 4. Заполните таблицу «Преобразования Екатерины II в системе российского государственного управления»

Реформы	Годы	Сущность нововведений

Тема 5. Управленческая мысль в управлении XIX века

Кейс-измерители

Задание 1. Заполните таблицу «Западники и славянофилы: их взгляды на управление и будущее России».

	Путь развития России		
Западники			
Славянофилы			

Задание 2. Составьте таблицу «Великие реформы Александра I: сущность и последствия».

Реформы	Годы	Сущность нововведений	Последствия

Задание 3. Прочитайте отрывок из «*Энциклопедии менеджмента*».

К чести российских специалистов следует отметить, что первые шаги в области научного менеджмента они сделали задолго до Фредерика Тейлора. Так, в 18–610870 -х гг. сотрудники Московского высшего технического училища (ныне МГТУ имени Н. Э. Баумана) разработали собственную методику рационализации трудовых движений, которая получила «Медаль преуспевания» на Всемирной торговой выставке в Вене в 1873 г. И эту методику сразу же стали активно внедрять английские промышленники.

Инженер Король Адамецкий (1866–1933), закончивший в 1893 г. Петербургский технологический институт, проводил на металлургических заводах Екатеринослава эксперименты по рационализации трудовых и производственных процессов. Информация о результатах эксперимента появилась раньше, чем информация о достижениях Тейлора. К. Адамецкий одним из первых обратил внимание на важность контроля в управлении с целью определения причин отклонений. Контроль, по его мнению, является

необходимым и неотъемлемым элементом, независимо от степени совершенства анализа, плана и работы исполнителя.

К. Адамецкий сформулировал в 1903 г. четыре основных закона организации труда.

1. *Закон возрастающего производства*, согласно которому при возрастании до определенного момента масштабов применения людских и материальных ресурсов затраты на единицу продукции уменьшаются, но дальнейший рост масштабов уже повышает себестоимость продукции.
2. *Закон специализации*, гласящий, что разделение сложного труда повышает его производительность.
3. *Закон координации производства*, в соответствии с которым объединение мелких единиц (органов) в одну группу повышает эффективность труда.
4. *Закон гармонии труда* (самый важный), утверждающий, что обычно затраты труда меньше всего тогда, когда производительность каждой из сотрудничающих единиц соответствует производительности других кооперированных единиц.

В 1908 г. в России начали выходить сборники переводов зарубежных изданий в области научного менеджмента: «Административно-техническая библиотека», инициаторами выпуска которых были популяризаторы тейлоризма горный инженер Л. Левенстерн и преподаватель Артиллерийской академии А. Пайкин. А в ряде высших учебных заведений страны началось преподавание дисциплин, связанных с управлением. Так, в 1911–1912 гг. в Петербургском политехническом институте И. Семеновым был прочитан курс «Организация заводского хозяйства».

Вопросы

1. Оцените вклад российских специалистов в мировую «копилку» научного менеджмента.
2. Охарактеризуйте законы организации труда К. Адамецкого.
3. Подумайте, насколько идеи К. Адамецкого современны и востребованы сегодня?

Задание 4. Заполните таблицу «Столыпинская аграрная реформа» и ответьте на вопросы.

Цели	Направления	Мероприятия	Итоги

1. Каково содержание программы Столыпинской реформы государственного

управления?

2. В чем заключается основное содержание аграрной реформы П.А. Столыпина?

3. Почему деятельность Столыпина как реформатора вызвала резкое осуждение как правых, так и левых?

Тема 6. Западные школы управления XX века

Кейс-измерители

Задание. Проанализируйте ситуацию.

Основоположники менеджмента

Классиками менеджмента сегодня принято считать новаторов и пропагандистов опыта управления начала XX в., который приобрел универсальное значение. Глава администрации французского горнометаллургического комбината А. Файоль создал синтезированную концепцию управления фирмой, американские инженеры Ф. У. Тейлор и Г. Эмерсон разработали соответственно основы рационального управления производством и общие принципы эффективной хозяйственной деятельности. В связи с этим А. Файоля называют основоположником классического, или административного, менеджмента, а Ф. У. Тейлора и Г. Эмерсона относят к основателям научного (рационального) менеджмента. Предпринимателя Г. Форда причисляют либо к той, либо к другой школе.

Причисляя Г. Форда к основоположникам науки управления, авторы не находят у него ничего, что относилось бы непосредственно к менеджменту, и излагают, по существу, производственную и социальную философию (фордизм), а это разные вещи. В авторитетной зарубежной литературе по управлению этот миф отсутствует.

В западную экономическую науку имя Г. Форда вошло прежде всего в связи с внедрением поточного (конвейерного) метода сборки автомобилей. Сделав его основой производственного процесса, компания «Форд Мотор» совершила грандиозный прорыв в будущее, в чем и состоит главная историческая заслуга Г. Форда. Сам же по себе конвейер не гарантировал успеха на рынке. Давая оценку Г. Форду как руководителю компании, который единолично вырабатывал ее стратегию, распределял ресурсы и принимал все важнейшие решения, и его современники, и теперешние американские специалисты единодушно подчеркивали те черты его стиля управления, которые шли вразрез с наиболее эффективными для того времени приемами управления. Рыночная же стратегия Г. Форда стала хрестоматийным примером ошибочного решения превратить автомобиль в объект массового маркетинга и действовать с помощью «цен проникновения».

Секрет коммерческого взлета Г. Форда достаточно прост и определялся не столько его «гением», сколько удачными решениями, принятыми им (но

зародившимися у его менеджеров) в тот момент, когда автомобильный рынок только формировался, когда простой, дешевый, выносливый, хотя и однотипный автомобиль (модель «Т» образца 1908 г.) стал самым популярным в США средством передвижения. Однако во второй половине 20-х гг. неизменная и казавшаяся Г. Форду неуязвимой стратегия потерпела фиаско, а место лидера заняла корпорация «Дженерал Моторс», развернувшая выпуск более совершенных, комфортабельных и элегантных автомобилей различных моделей и разной цены.

Для Г. Форда это стало не временной неудачей, а крахом концепции бизнеса, изначально ориентированной на удешевление продукта за счет наращивания объема выпуска и жесткой экономии на всем, кроме затрат на рационализацию и интеграцию производства. Г. Форд не допускал потерь времени, перерасхода энергии и материалов, свел к минимуму ручной труд, но до конца 20-х гг., пока его не вынудила к этому конкуренция «Дженерал Моторс», считал лишними издержки на модификацию и диверсификацию продукта, новые конструкторские разработки, испытательный полигон, на изучение спроса и совершенствование аппарата управления, который все более отставал от развития и усложнения организационной структуры компании. Иными словами, это было поражение предпринимательского руководства под напором набиравшего силу менеджеризма.

Если Ф. У. Тейлор делал упор на такие факторы рационального управления, как выдача индивидуальных производственных заданий, учет и контроль, установление производственных нормативов, координация работы отдельных участков и звеньев и т. п., что требовало значительного управленческого персонала и иерархии менеджеров, то Г. Форд доказывал их ненужность. По его представлению, налаженный производственный цикл сам задает направление, ритм и нормативы работ, автоматически расставляя все по своим местам. Благодаря этому менеджеры не превращаются в контролеров, учетчиков и «производителей» ненужных бумаг. Следовало учитывать лишь общую выработку, а высшему руководству следить за тем, чтобы все отделы работали согласованно, в одном направлении. Вот и вся «наука» управления по Форду.

Подменив высшее звено менеджмента своим интуитивно волевым руководством, Г. Форд уверовал в то, что расширение поточного производства несменяемого продукта автоматически решает все текущие задачи управления. Он гордился отсутствием каких-либо организационных схем, четкого распределения обязанностей, производственных совещаний (кроме тех, которые сам считал нужным проводить), минимальными горизонтальными связями между отделами, работой без «лишней документации» и «лишних людей», полагая, что его воли и интуиции вполне достаточно, чтобы отлаженный исполинский механизм работал сам собой.

Фордовские технологические приемы отнюдь не были принципиально новыми: экономика массового производства и «научное» управление

развивались на протяжении второй половины XIX в. Устройства типа конвейера, позволявшие сделать процесс непрерывным, использовались и раньше, например на мясокомбинатах, а ленточные транспортеры применялись на зерновых элеваторах, в литейных цехах и других производствах. Способ экономики средств благодаря перевозке автомобилей в разобранном виде (чтобы лучше использовать площадь железнодорожных платформ) подсказал Г. Форду строитель автозавода в Хайленд-парке американский архитектор А. Кан. Интеграцию производства и добычи сырья задолго до Г. Форда применяли Дж. Рокфеллер, Э. Карнеги и ряд других крупных промышленников. Сбыт продукции через дилерскую сеть практиковался еще в 80-е гг. XIX в. компанией С. Маккормика по выпуску сельскохозяйственных машин.

Опыт творцов фабричного менеджмента распространился достаточно широко, и инженеры, и менеджеры, служившие у Г. Форда, были, безусловно, знакомы с этим опытом. Многие крупные предприниматели самостоятельно внедряли аналогичные методы и добивались повышения эффективности производства. Так, «стальной король» Э. Карнеги, выработавший привычку к рационализации и измерению затрат за время работы в железнодорожной компании, в конце XIX в. добился снижения издержек во всех звеньях сталеплавильного процесса. Первыми менеджериальными корпорациями в США еще в середине XIX в. стали железные дороги, а затем телефонные компании и коммунальные предприятия.

Нет оснований причислять к первым организаторам массового капиталоемкого производства именно Г. Форда, а не того же Э. Карнеги или Д. Рокфеллера. Так, «Стандард Ойл» в 1882 г. стала первой промышленной компанией с высшим звеном менеджмента. С учетом организационного построения лучшей, чем у Г. Форда, менеджмент имела на рубеже столетий объединенная компания «Дженерал Электрик», у истоков которой стоял Т. Эдисон, и особенно компания «Дюпон де Немур». Все они из семейного бизнеса превратились в корпорации менеджериального типа, тогда как компания Г. Форда эволюционировала в обратном направлении, что роковым образом отразилось на качестве управления.

Вопросы

1. Прочитав приведенную в ситуации критическую статью, вы разите ваше отношение к сложившейся в настоящее время классификации направлений развития управленческой мысли. Как вы понимаете термины «научный менеджмент», «административный менеджмент»?
2. Как вы оцениваете вклад предпринимателей-руководителей в развитие теории и практики управления?
3. Насколько обоснованным, по вашему мнению, является отнесение Г. Форда к последователям Ф. У. Тейлора?
4. Каковы основные причины, по которым некоторые из российских ученых относят Г. Форда к административной школе управления?

Эссе

Прочитайте статью А.И. Кравченко «Человек с секундомером: уроки Фредерика Тейлора». Напишите эссе, отразив свое отношение к явлению, называемому тейлоризмом. При написании эссе необходимо учитывать требования, изложенные далее.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Структура эссе определяется предъявляемыми требованиями:

1. мысли автора по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др.

Эссе обычно имеет кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление;
- тезис, аргументы;
- тезис, аргументы;
- тезис, аргументы;
- заключение.

При написании эссе надо учитывать следующее:

1. вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора);
2. необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы;
3. стиль изложения: эмоциональность, экспрессивность, художественность.

Правила написания эссе:

- из формальных правил можно назвать только одно – наличие заголовка.
- внутренняя структура может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок;
- аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

В качестве примера можете познакомиться с широко известными эссе И.А. Бунина («Недостатки современной поэзии»), Д.С. Мережковского («О причинах упадка и новых течениях современной русской литературы»),

К.Д. Бальмонта («Элементарные слова о символической поэзии»), В.Я. Брюсова («Ключи тайн»), Вяч. Иванова («Символизм как миропонимание»), А.А. Блока («О лирике»).

Человек с секундомером: уроки Фредерика Тейлора

*А.И. Кравченко,
доктор соц. наук, профессор*

Тейлор полагал, что главной задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого на предприятии работника. Тейлор пытался сделать более эффективным ручной труд. Он пришел к новому разделению трудового процесса, установив различие между процессами высокоценными и менее ценными, а также между специальными отраслями труда.

Часто упоминание имени Фредерика Тейлора как гуру менеджмента вызывает недоверчивые ухмылки современных теоретиков: «Кто? Тейлор? Этот парень с секундомером – основоположник теории менеджмента?» Однако идеи Тейлора настолько увеличили производительность труда во многих отраслях промышленности, что сегодняшнее развитие было бы невообразимым без него. Фредерик Тейлор считал, что наилучшая организация труда представляет собой настоящую науку, опирающуюся на ясно определенные законы, правила и принципы, как на свой фундамент.

«Одним из первых качеств, требующихся от человека, годного для переноски чугунных болванок в виде постоянной профессии, является такая пассивность и флегматичность, которая делала бы его похожим по характеру, скорее всего, на вола. Человек с живым и острым умом по этой самой причине совершенно не годится для такого рода труда; он покажется ему однообразным. Вследствие этого рабочий, наилучшим образом приспособленный для переноски чугунных болванок, совершенно не способен понимать основы науки, относящейся к его работе. Он настолько глуп, что слово «процентная доля» лишено для него какого бы то ни было смысла, и он должен поэтому, для того чтобы работать с успехом, быть приучен к навыкам труда, в соответствии с законами этой науки, человеком более развитым, чем он сам», – писал Тейлор в

своей книге «Принципы научного менеджмента». Наше главное богатство – человеческие ресурсы – сравнивают с волами?

Тейлор объясняет: «В прошлом господствующее воззрение было хорошо выражено словами: «Капитаны промышленности рождаются, а не делаются». Эта теория полагала, что стоит только добыть «настоящего» человека, а методы его деятельности сами приложатся. В будущем все поймут, что наши вожди должны быть так же хорошо обучены, как и рождаться выдающимися, и что никакой выдающийся человек не может (при старой системе личного руководства) конкурировать с несколькими обыкновенными людьми, которые настолько организованны, чтобы добиться хороших результатов в своей совместной деятельности. В прежнее время самым главным была личность; в будущем самым главным будет система. Это, однако, отнюдь не должно означать, что мы не нуждаемся в выдающихся личностях. Напротив, первой задачей всякой хорошей организационной системы является задача выработки первоклассных идей, и при систематической организации труда наилучший работник выдвигается вверх быстрее и более наверняка, чем когда бы то ни было ранее».

Тейлор пытался сделать более эффективным ручной труд. Он пришел к новому разделению трудового процесса, установив различие между процессами высокоценными и менее ценными, а также между специальными отраслями труда, и отдельные отрасли поручил особо назначенным работникам. Профсоюзам же показалось, что с разделением трудовых процессов открываются опасные перспективы: необученные работники будут легко выполнять новые задания и вытеснять заслуженных квалифицированных рабочих.

Первые конфликты

Фредерик Уинслоу Тейлор родился 20 марта 1856 года в Джерментауне, немецком квартале Филадельфии. Профессия инженера во второй половине XIX века становилась в Америке модной, и Тейлор, решив стать инженером, захотел освоить производственный процесс с самых первых ступеней. Несмотря на свой смелый комбинаторский дар, он проявлял мало интереса к математике, во всем предпочитая решать задачи с помощью практических опытов. Эмпирический способ познания он сохранял всю жизнь. В 1878 году он поступил на службу в компанию *Midvale Steel* учеником токаря и быстро разочаровался в работе, увидев огромную расточительность сил, времени и материала. Посчитав небольшой опыт работы законченным, Тейлор выбирает

себе новую профессию — механика-машиностроителя. Как только Тейлор был назначен главным механиком, он сообщил своим прежним коллегам, что отныне работает на стороне администрации и он намерен приложить все усилия к тому, чтобы получить максимальную возможную выработку от каждого станка. Отношения сразу обострились.

Тейлор стал требовать повышения производительности, поскольку знал, что можно работать лучше и быстрее. Он понижал ставки почасовой оплаты, нанимая новичков. Он лично обучал новичков принципам эффективной работы и требовал от них повышенной дневной выработки. В то же время рабочие оказывали такое давление (как на заводе, так и вне его) на всех тех, кто начинал увеличивать свою производительность, что последние, в конце концов, принуждались либо работать, как все остальные, либо уходить. Рабочие в борьбе против Тейлора устраивали саботаж, подстраивая якобы случайные поломки станков и сваливая всю вину на Тейлора, который заставлял их работать на станках с перегрузкой. Но Тейлор стоял на своем. Он заявил рабочим: «Больше никаких несчастий с машинами на заводе не будет! Если сломается какая-нибудь часть машины, то рабочий, управляющий ею, будет оштрафован». Эта мера немедленно привела к прекращению преднамеренной порчи машин. После трех лет борьбы производительность увеличилась почти вдвое, а Тейлор был назначен главным мастером цеха. В новой должности он решил сделать еще одно усилие, чтобы коренным образом изменить саму систему управления. Интересы рабочих и администрации должны были стать тождественными, вместо того чтобы быть противоположными.

Работа с прохладцей

Как-то Тейлор подслушал разговор двух мальчиков, разносивших клюшки для игры в гольф. Один маленький, но опытный мальчик лет двенадцати объяснял другому такому же мальчику, новичку в этом деле, проявившему особую энергию и интерес к игре, необходимость ходить медленно и волоча ноги за своим игроком, когда тот подходит к мячу. Он доказывал, что раз им платят по часам, то чем быстрее они будут ходить, тем меньше денег они заработают, а в конце концов он пригрозил новичку, что если тот будет ходить слишком быстро, другие мальчики поколотят его.

То же самое происходило и на производстве. Рабочий «сознательно» стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен. И если бы он всеми силами стремился к возможному повышению своей выработки, то за это

его товарищи-рабочие отнеслись бы к нему еще хуже...». Сознательно медленную работу с целью недопроизводства Тейлор назвал «работой с прохладцей». Он выделил *три причины подобного скрытого саботажа*:

1. заблуждение, почти универсально распространенное среди рабочих, что реальное повышение выработки приведет в конечном результате к сокращению числа рабочих;
2. обычно применяемая ошибочная система организации управления предприятиями, которая принуждает каждого рабочего «прохлаждаться» или работать медленно, защищая этим свои собственные насущные интересы;
3. непроизводительные методы производства, применяя которые рабочие затрачивают даром значительную долю своих усилий.

Праздное времяпрепровождение, или «работа с прохладцей», происходит от двух причин:

1. от естественного инстинкта и склонности людей к праздности, что может быть названо естественным стремлением прохлаждаться;
2. от более сложных задних мыслей и рассуждений, обусловленных общественными отношениями рабочих, что может быть названо систематической «работой с прохладцей».

«Эта общая тенденция к покойной работе значительно усиливается в случае совместной и однородной работы значительного количества людей при одинаковой оплате их ежедневной выработки, – писал Тейлор. – При таких условиях наилучшие рабочие постепенно, но верно замедляют темп своей работы до темпа наихудших и наименее производительных рабочих. Если по природе энергичный человек работает несколько дней рядом с лентяем, то логика положения является непререкаемой: «Зачем мне обременять себя работой, если этот ленивый парень получает ту же плату, что и я, а производит ровно половину моей выработки?»».

Тейлор произвел учет рабочего времени по отношению к рабочему, от природы энергичному, который по пути на работу и с работы ходил со скоростью от 3 до 4 миль в час и зачастую бежал домой бегом после трудового дня. Но едва он приходил на работу, как тотчас же замедлял темп своей ходьбы до одной мили в час приблизительно. Так, например, катя нагруженную тачку, он шел хорошим быстрым шагом даже в гору, для того чтобы как можно меньше времени тащить груз; но на обратном пути он тотчас же замедлял шаг до скорости одна миля в час, пользуясь всякой возможностью замедлить ходьбу.

Желая быть уверенным в том, что ему не придется работать больше, чем его ленивому соседу, он прямо уставал в своем стремлении ходить медленно.

Анализируя причины работы с прокладцей, Тейлор заметил, что «систематическое замедление темпа работы осуществляется рабочими с сознательным намерением оставить своих предпринимателей в неведении относительно того, с какой скоростью в действительности может производиться данная работа». Тейлор считал, что вряд ли можно найти хоть одного опытного рабочего на крупном предприятии, который бы не посвящал значительной доли своего времени исследованию того, насколько он может замедлить темп своей работы, продолжая держать своего хозяина в убеждении, что он трудится по-стахановски. Дело в том, что почти все предприниматели заранее определяли максимальную сумму платы, которая, по их мнению, может быть заработана в день каждым из рабочих, занятых на их предприятии, – все равно, работают ли эти рабочие поденно или сдельно.

Естественно, рабочий очень скоро выясняет примерный размер этой цифры для себя самого и отлично понимает, что если его руководитель убежден в том, что один человек может произвести в день большую выработку, чем он производит, то рано или поздно предприниматель найдет способ принудить его к соответствующему повышению выработки с незначительным повышением или без всякого повышения ее оплаты.

Предприниматели черпали свои сведения о том, какое количество определенного рода работы может быть произведено в день, либо из своего собственного опыта, который зачастую является устаревшим, либо из случайных и несистематичных наблюдений над своими рабочими, либо, в лучшем случае, из поставленных кем-либо рекордов в отношении наибольшей скорости производства каждого данного рода работы. Во многих случаях предприниматель почти наверняка убежден, что данная работа может быть сделана быстрее, чем она фактически производится, но он редко заботится о том, чтобы принять решительные меры, необходимые для того, чтобы заставить рабочих производить свою работу быстрее. Тейлор решил создать инструмент для предпринимателя, с помощью которого можно было бы вычислить на основе множества измерений нужные темпы труда для каждого рабочего места.

Враг рабочего класса

Рабочие не без основания полагали, что система Тейлора придумана для того, что заставить работников трудиться до изнеможения ради извлечения предпринимателем большей прибыли. Появилось распространившееся в

дальнейшем и в Европе мнение, что тейлоризм и крайняя эксплуатация — это одно и то же. Против Тейлора боролись профсоюзы, его ненавидели рабочие, его систему не решались пропагандировать и сами предприниматели.

Во-первых, рабочие всегда боролись против сдельной оплаты (существовало даже выражение «*Akkordarbeit ist Mordarbeit*»: «сдельная работа — смертельная работа»). Когда хозяин в целях поощрения индивидуальной работы своих сотрудников пытался ввести сдельное (аккордное) вознаграждение вместо почасной платы, при которой одинаковый заработок и у хорошего работника и у плохого, рабочие всегда объединялись против.

На самом деле Тейлор полагал, что главной задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого на предприятии работника. Причем «максимальное благосостояние для каждого занятого на предприятии работника означает не только высокое вознаграждение, но и развитие каждого работника до максимально доступной ему степени производительности. Большинство этих людей полагает, что основные интересы предпринимателей и рабочих по необходимости противоположны. Научная организация управления, напротив, исходит из твердого убеждения в том, что истинные интересы тех и других вполне совпадают; что благосостояние для предпринимателя не может иметь места в течение долгого ряда лет, если оно не сопровождается благосостоянием для занятых на его предприятии рабочих, и наоборот. Представляется вполне возможным дать рабочему то, чего он главным образом хочет, — высокую заработную плату, и одновременно дать предпринимателю то, чего он хочет, — низкую стоимость рабочей силы в производстве его фабрикатов».

На молодого инженера обратили внимание, и вскоре ему доверили пост генерального управляющего *Manufacturing Investing Company*, включавшей в свой состав крупные бумажные фабрики. Однако Тейлор мечтал испытать на практике свои исследования в области научного менеджмента, и он устроился управляющим отделом крупного завода *Bethlehem*. Там Тейлор принялся экспериментировать как с методами обработки материалов, так и с системой организации труда. Американскую поговорку «время — деньги» он объяснял так: не только упущенное время означает потерю, но и использование работника высокой квалификации для простых операций тоже приводит к потерям.

Тейлоризм

Ежедневно 500 рабочих завода *Bethlehem* перекидывали лопатами то тяжелые массы руды, то легкого угля. При помощи опытов Тейлор установил определенный набор лопат для каждого материала и приказал для каждого вида материала пользоваться только для этого вида сконструированными лопатами. Потом он вычислил, что наиболее удобный груз, поднимаемый лопатой, составляет 9,5 кг, и приспособил лопаты не только к виду материала, но и к его весу. Он сконструировал новую лопату «методически правильного типа», затем с помощью секундомера предпринял тысячи точных измерений, чтобы установить время, которое необходимо рабочему, чтобы погрузить лопату в кучу руды или угля и, наполнив ее как следует, вытащить снова. Точно наблюдалось, сколько времени нужно ему, чтобы копнуть из середины кучи или с края ее, в последнем случае определялось и влияние почвы (металл, дерево, земля), на которой лежит куча. С такой же точностью было фиксировано время, необходимое для того, чтобы откинуть лопату назад и бросить груз на определенную высоту или расстояние. После тщательного отбора людей, распорядка пауз и составления статистических таблиц Тейлор был в состоянии предписать самый лучший метод работы и назначить людям ежедневный урок, который они могли выполнить без затруднений и в случае прилежания заслужить обещанную премию.

Таблица 1.

Старый способ работы	Тейлоровский способ работы
Работник делает в первый день 1000 взмахов лопатой, поднимая по 3 кг угля – 3000 кг.	Работник делает в первый день 1000 взмахов, поднимая по 9,5 кг угля – 9500 кг.
На второй день, поднимая руду, делает 200 взмахов, поднимая по 12 кг-2400 кг.	На второй день, поднимая по 9,5 кг руды, делает 1000 взмахов – 9500 кг.
Итого за два дня – 5400 кг.	Итого за два дня работы – 19000 кг.

Общие издержки при переработке одной тонны материала для фабрики понизились с 72 центов на тонну до 33 центов, несмотря на то, что рабочие теперь вместо 1 доллара 15 центов в день зарабатывали почти два доллара, причем были учтены издержки на усовершенствование инструментов, постройку конторы и на назначенных организаторов – менеджеров.

В течение года общая сумма экономии при новой системе составила 38 417,69 доллара, а в течение следующих шести месяцев, когда вся работа на заводском дворе была целиком переведена на урочную систему, достигла 80 000 долларов в год.

Тейлор сформулировал *три вопроса*, которые возникают в головах людей, когда они начинают интересоваться основами научной организации управления.

1. В каком отношении основы научной организации существенно отличаются от общего характера обычных типов организаций?
2. По какой причине при научной организации достигаются лучшие результаты, чем при иных ее типах?
3. Разве задача наибольшей важности заключается не в том, чтобы найти наилучшего человека, дабы поставить его во главе компании? Если такой человек найден, то можно ли спокойно предоставить ему выбор самого типа организации предприятия?

И вывел **новые обязанности дирекции**:

1. Администрация берет на себя выработку научного фундамента, заменяющего собой старые традиционные и грубо практические методы, для каждого отдельного действия во всех различных разновидностях труда, применяемых на предприятии.
2. Администрация производит на основе научно установленных признаков тщательный отбор рабочих, а затем тренирует, обучает и развивает каждого отдельного рабочего, в то время как в прошлом рабочий сам выбирал себе специальность и сам на ней тренировался так хорошо, как умел.
3. Администрация осуществляет сердечное сотрудничество с рабочими в направлении достижения соответствия всех отдельных отраслей производства научным принципам, которые были ею ранее выработаны.
4. Устанавливается почти равномерное распределение труда и ответственности между администрацией предприятия и рабочими. Администрация берет на себя все те отрасли труда, для которых она является лучше приспособленной, чем рабочие, тогда как в прошлом почти весь труд целиком и большая часть ответственности были возложены на рабочих.

Вывод Тейлора заключался в том, что «комбинация инициативы рабочих в соединении с новыми типами функций, осуществляемых администрацией предприятия, и делает научную организацию в столь значительной мере превосходящей по производительности все старые системы».

Издержки

Тейлор опубликовал свои исследования, и фирма поручила ему полную реорганизацию своего производства. Возникла мода на научную организацию труда. Филадельфийский университет сделал Тейлора почетным доктором. Шустрые организаторы по всей Америке за высокие гонорары начали во всех крупных фирмах вводить более или менее верно понятую тейлоровскую «научную организацию производства». Издержки производства американских товаров резко уменьшились, и стало казаться, что найдено, наконец, средство успеха, что одно лишь внедрение научной организации труда само по себе приведет к процветанию. Для большей эффективности ненаучные последователи научной организации труда бросились вводить все новые и новые методы ускорения и взвинчивания труда, что довольно быстро привело к «всеобщему обездушиванию труда» (как писали газеты). Равнодушно и без всякого интереса к работе необученные работники выполняли простые движения. Ослепленные предприниматели стали набирать рабочих по принципу «ближе к волю», поскольку эти работники трудились «гораздо механичнее», свободнее от всякого «постороннего» умения. Один из последователей Тейлора в раже максимально дробного деления процесса на конкретные операции взялся перестроить работу парикмахерской. Один работник должен был готовить горячую воду, второй взбивать пену, третий накладывать ее на лицо, четвертый доставать бритву, пятый брить, а несколько других работников должны были мыть, вытирать и опрыскивать одеколоном выбритого клиента.

Тейлор предостерегал: «Один и тот же механизм, который приносит превосходные результаты, если применяется в соответствии с основными принципами научного управления, приводит к неудачным и губительным последствиям, если сопровождается неправильным пониманием этих принципов со стороны тех, кто ими пользуется». Примитивно понимаемый тейлоризм приводил к разнообразным нелепым ситуациям.

Проблема внедрения системы Тейлора была не только в неверной интерпретации его идей, но и в неверном руководстве. В отчете комиссии Фрея уже после смерти Тейлора писалось: «Те, кто искренне пытался применить принципы Тейлора на своем промышленном предприятии, постоянно сталкивались с тем, что их администраторы рассматривали систему Тейлора лишь как средство для облегчения своей работы, а не как способ создать эффективное производство».

Фредерик Тейлор умер 21 марта 1915 года, а мир, переболев модой на тейлоризм, вернулся к нему через несколько лет, сумев избавиться от иллюзии, что тейлоризм – лекарство от всех болезней, научившись управлять научной организацией труда в своих целях и интересах.

Темы 7, 8

Тесты

1. Основоположником научного управления является:

- 1) А. Файоль;
- 2) Э. Мэйо;
- 3) Ф. Тейлор;
- 4) Г. Гантт;
- 5) М. Фоллетт.

2. Основоположник «бюрократической» модели организации: 1) Ф. Тейлор;

- 2) М. Вебер;
- 3) А. Файоль;
- 4) Г. Эмерсон;
- 5) Э. Мэйо.

3. Сколько структурных принципов организации было предложено А. Файолю:

- 1) 5;
- 2) 7;
- 3) 10;
- 4) 14.

4. Сущность концепции Ф. Тейлора заключается:

- 1) в сближении интересов рабочих и администрации;
- 2) в установлении рабочему научно обоснованного дневного задания;
- 3) в создании системы научной организации труда;
- 4) в разделении функций по производству и по управлению;
- 5) в привлечении рабочих к управлению.

5. Основные положения фордизма состоят:

- 1) в ориентации на ручной труд;
- 2) в повышении цен на производимую продукцию;
- 3) в разработке основных принципов организации производства; 4) в повышении качества продукции за счет привлечения труда высококвалифицированных рабочих.

6. Укажите, какие положения школы научного управления используются в современном менеджменте:

- 1) жесткий контроль за деятельностью рабочих;
- 2) использование труда менеджеров-профессионалов; 3) нормирование производственных операций;

- 4) повышение благосостояния каждого работника;
 - 5) ориентация на экономического человека;
 - 6) необходимость стимулирования труда;
 - 7) создание благоприятных условий для работы;
 - 8) организация поточного производства и конвейеров;
 - 9) гармония интересов предпринимателя и рабочего.
7. *Основоположителем административной школы управления являлся:*
- 1) М. Вебер;
 - 2) А. Файоль;
 - 3) Ф. Тейлор;
 - 4) Г. Гантт;
 - 5) М. Фоллетт.
8. *Кто сформировал 14 принципов организации?* 1) А. Файоль;
- 2) М. Вебер;
 - 3) Ф. Тейлор;
 - 4) Г. Эмерсон;
 - 5) Э. Мэйо.
9. *Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:*
- а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»;
 - б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»;
 - в) Богданову А. А. – «Технология. Всеобщая организационная наука»;
 - г) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»;
 - д) Питеру Друкеру – «Практика управления».
10. *Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформированы её основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления?*
- а) Ф. Тейлором;
 - б) А. А. Богдановым;
 - в) А. Файодем;
 - г) Г. Саймоном.
11. *Укажите, каков идеальный (бюрократический) тип организации:*
- 1) организация, которую возглавляет харизматический лидер;
 - 2) организация, все работники которой подчиняются одному руководителю;
 - 3) организация, имеющая четко разработанную структуру и разделение труда, закрепленное в стандартах, правилах, процедурах, системе контроля.
12. *Главный вклад А. Файоля в теорию управления состоит:*
- 1) в разработке принципов организации производства;
 - 2) в рассмотрении предприятия как замкнутой системы управления;
 - 3) в необходимости создания штабов для управления;
 - 4) в управлении – это универсальный процесс, включающий в себя пять общих функций (предвидение, организацию, распорядительство, координирование и контроль).

13. Под административной функцией А. Файоль понимал:

- 1) правление;
- 2) управление;
- 3) предвидение (планирование);
- 4) авторитет руководителя.

14. Понятию «управление» А. Файоль давал следующее определение:

- 1) предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль;
- 2) единый руководитель и единый план действий;
- 3) хорошо разработанная система распределения власти;
- 4) научное экспериментирование.

15. Классическую школу часто называют административной: 1) из-за наличия шестой административной функции;

2) так как А. Файоль и многие его последователи относились к администрации организации;

3) так как А. Файоль создал и возглавил Центр административных исследований;

4) из-за оказания воздействия на администрацию предприятия. 16. Назовите принципы построения классической модели организации:

1) соблюдение диапазона контроля; 2) «разделяй и властвуй»;

3) единство распорядительства;

4) в центре внимания – человек;

5) четкое функциональное разделение труда; 6) передача команд по «скалярной цепи»;

7) наказание за любую провинность.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Современное представление системы научных основ управления.
2. Основные категории историко-управленческих наук. Предмет и методы.
3. Значение «парадигмального подхода в управленческой мысли» в контексте управленческих революций.
4. Главные научные школы и теории управления XX в., их содержание, основные разработчики.
5. Характеристика идей об управлении общественными работами в древнеегипетских царствах, причины их возникновения.
6. Основная миссия и смысл идей об управлении древними полисами.
7. Основные управленческие идеи в трактатах мыслителей и деятелей Древнего Китая: сходство и различия.
8. Содержание основных управленческих идей в трактатах мыслителей и деятелей Древней Индии: сходство и различия.
9. Описание системы управления хозяйством в утопических государствах Т. Кампанеллы и Ф. Бэкона.
10. Основы идеи управления Р. Оуэна.
11. Причины и факторы, способствовавшие открытию первых школ делового администрирования и программ подготовки менеджеров в конце XIX в.
12. Заслуга А. Смита в развитии управленческой мысли.
13. Важнейшие управленческие идеи, изложенные в «Домострое» Сильвестра.
14. Проявление предпринимательской мысли М. В. Ломоносова.
15. Заслуга Екатерины II в становлении российского предпринимательства в России.
16. Причина открытия первых университетских программ подготовки предпринимателей и управленцев в России в XIX в.
17. Главные идеи системы подготовки кадров управления согласно проекту И. А. Вышнегородского.
18. Суть принципов эффективного Х. Эмерсона.
19. Основные положения системного подхода в управлении.
20. Характеристика основных достижений школы социальных систем в развитии управленческой мысли.
21. Характеристика опыта работы на советских предприятиях.
22. Характеристика принципов организации П. М. Керженцева.
23. Сходство и различие модели управления полицейским государством и современных концепций лидерства.
24. Причины возникновения инструментальных концепций управления.
25. Современные представления об организациях будущего и соответствующих парадигмах управления.
26. Общность концепций T-shaped Management и управления знаниями.
27. Классификация научных основ управления организацией.
28. Факторы развития основ управленческой мысли.
29. Организационная структура основ управления в древних государствах.
30. Краткая характеристика Хань Фэя и его основного трактата.
31. Основные понятия и термины учения Л. Штейна.

32. Функции государственного управления отраслями фабрично-заводской промышленности.
33. Основные виды менеджмента по Петерсену и Плоумену.
34. Сущность системного подхода.
35. Отличия управляющих от руководителей-лидеров.
36. Система наук об управлении.
37. Проблемы исследования истории наук.
38. Специфические проблемы истории управленческой мысли.
39. Основы течения управленческой мысли с IV-го тыс. до н. э. по XXв.
40. Классификация научных основ управления организацией.
41. Школа научного менеджмента Ф. Тейлора.
42. Организация и принципы эффективности Х. Эмерсона.
43. Административная школа А. Файоля.
44. Школа человеческих отношений.
45. Эмпирическая школа, или наука управления.
46. Школа социальных систем.
47. Новая школа науки управления.
48. Ситуационный подход в управлении.
49. Десять организационных принципов Гьюлика-Урвика.
50. Классики политической экономии об управлении.

Научно-исследовательская работа

1. Тема: Западные школы управления XX века

Содержание самостоятельной работы: Подготовка рефератов.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, 2, 3, 4, 5; У-1, 2, 3, 4; В-1В-5.

Формы контроля, оценочные средства: реферат.

2. Тема: Современные концепции управления

Содержание самостоятельной работы: Подготовка реферата / презентации.

Формируемые компетенции: ОК-2, ОПК-2.

Образовательные результаты: З-1, 2, 3, 4, 5; У-1, 2, 3, 4; В-1–В-5.

Формы контроля, оценочные средства: презентация, защита реферата.

Примерный перечень вопросов к коллоквиуму

Тема: Источники и истоки зарождения ИУМ в России

1. Структура властных отношений на Руси.
2. Методы управления частным хозяйством в «Домострое».
3. Важнейшие факторы развития управленческой мысли в России XVII.
4. Перечень дел и начинаний Ломоносова по управлению различными организациями.
5. Основные направления развития управленческой мысли в России XIX века.
6. Основные группы идеологов крестьянства в России XIX века.
7. Объекты и функции государственного внутреннего управления.
8. Функции государственного управления отраслями фабрично – заводской промышленности.
9. Проект И. А. Вышнеградского по подготовке управленческих кадров.

Примерные темы рефератов

Тема: Проблемы историко-управленческих исследований

1. Система наук об управлении.
2. Основные течения управленческой мысли с IV-го тыс. до н.э. по XX в.
3. Истоки и источники управленческой мысли.

Тема: Истоки управленческой мысли

1. Разработка проблем управления в Древнем Китае.
2. Управленческая мысль в Ветхом и Новом завете.
3. Управленческая мысль в феодальной Западной Европе.

Тема: Управленческая мысль в эпоху феодализма, генезиса и становления капитализма (V-XIX вв.)

1. «Учение об управлении» Л. фон Штейна.
2. Важнейшие факторы развития управленческой мысли в России XVII века.
3. Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли.

Тема: Зарождение и становление управленческой мысли в России

1. Екатерина II и российское предпринимательство.
2. Основные направления управленческой мысли в России XIX века.
3. Характеристика и достижения дворянской управленческой мысли.

Тема: Управленческая мысль в управлении XIX века.

1. Обсуждение вопросов управления производством на торгово-промышленных съездах.
2. Вклад государственных деятелей России в развитие идей управления.
3. Школа научного менеджмента Ф. Тейлора.

Тема: Западные школы управления XX века.

1. Организация и принципы эффективности Х. Эмерсона.
2. Эмпирическая школа, или Наука управления.
3. Ситуационный подход в управлении.

Тема: Разработка научных основ управления в СССР.

1. Школа социальных систем.
2. Становление советской управленческой мысли в 20-е годы XX века.
3. Разработка проблем управления в 70-90-е годы.

Тема: Современные концепции управления.

1. Советская управленческая мысль в 30-50-е годы XX века.
2. Концепции лидерства: от лидерских качеств к обучению.
3. Организационная культура: измерение и управление.
4. Мотивация как содержание и как процесс.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Средства текущего контроля

Собеседование, опрос – средство оценивания компетенции, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен дать исчерпывающие обоснованные ответы на вопросы преподавателя;

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен дать обоснованные ответы на основные вопросы преподавателя, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен дать ответы на основные вопросы преподавателя, допускаются некоторые недостатки по полноте и содержанию ответа, ответить не менее, чем на 2/3 дополнительных и уточняющих вопросов.

Реферат – продукт самостоятельной занятия студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта полностью, проведен анализ проблемы с использованием дополнительной литературы, информация последовательна и логически связана, представленные вывод обоснованы, использовано более 5 профессиональных терминов; реферат представлен с использованием компьютерных технологий (Power Point и др.); отсутствуют ошибки в представляемой информации; ответы на уточняющие вопросы даны с приведением примеров и пояснений.

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта; проведен анализ без привлечения дополнительной литературы; не все выводы сделаны или обоснованы; информация последовательна и логически связана; использовано более 2 профессиональных терминов; реферат представлен с использованием компьютерных технологий (Power Point и др.); допущено не более 2 ошибок в

представляемой информации; ответы на уточняющие вопросы полные и/или частично полные.

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта не полностью; выводы не сделаны или не обоснованы; информация не систематизирована; использовано 1-2 профессиональных термина; реферат представлен без использования компьютерных технологий; допущены 3-4 ошибки в представляемой информации; ответы на элементарные уточняющие вопросы.

Эссе – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: текст работы должен соответствовать ряду технических требований: мысли автора по проблеме излагаются в форме кратких тезисов; тезисы подкреплены доказательствами (фактами, явлениями общественной жизни, событиями, жизненными ситуациями и жизненным опытом, научными доказательствами, ссылками на мнение ученых и др.); эссе студента имеет прослеживаемую структуру; вступление и заключение фокусируют внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется); работа отличается эмоциональностью, экспрессивностью, художественностью; текст работы должен соответствовать ряду технических требований: объем работы – не более 2-х страниц; шрифт – Times New Roman, размер – 12; междустрочный интервал – одинарный; поля страницы – по 2 см с каждой стороны; ориентация страницы – книжная;

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: мысли автора по проблеме излагаются в форме кратких тезисов; большинство тезисов подкреплены доказательствами (фактами, явлениями общественной жизни, событиями, жизненными ситуациями и жизненным опытом, научными доказательствами, ссылками на мнение ученых и др.); эссе студента имеет прослеживаемую структуру; вступление и заключение фокусируют внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется); работе не достает эмоциональности, экспрессивности, художественности; текст работы должен соответствовать ряду технических требований: объем работы – не более 2-х страниц; шрифт – Times New Roman, размер – 12; междустрочный интервал – одинарный; поля страницы – по 2 см с каждой стороны; ориентация страницы – книжная;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: мысли автора по проблеме излагаются в форме развернутых предложений, большинство из которых не подкреплены

доказательствами (фактами, явлениями общественной жизни, событиями, жизненными ситуациями и жизненным опытом, научными доказательствами, ссылками на мнение ученых и др.); работе не достает эмоциональности, экспрессивности, художественности; текст работы не соответствует ряду техническим требованиям.

Кейс-измерители основаны на использовании проблемных заданий, в которых обучающимся предлагают осмыслить, проанализировать, оценить реальную профессионально-ориентированную ситуацию или учебный материал, содержащий в себе необходимую, но неполную информацию для решения заданной проблемы.

Шкала оценки:

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, работа студента над заданием должна соответствовать следующим критериям: правильные, исчерпывающие, конкретные ответы на все поставленные в задании вопросы; хорошее владение терминологией; отсутствие принципиальных ошибок в ответах; выводы обоснованы и логически взаимосвязаны;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, работа студента над заданием должна соответствовать следующим критериям: безукоризненные ответы на вопросы при наличии одного неправильного ответа или при отсутствии ответа на один вопрос; грубые неточности и ошибки в каком-то одном ответе; наличие одного двусмысленного или предельно обобщенного ответа на вопрос; выводы не вполне обоснованы слегка нарушена логика их построения;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, работа студента над заданием должна соответствовать следующим критериям: наличие в ответах более двух принципиальных ошибок; поверхностный характер информации в ответе; несоответствие информации ответов постановке вопросов; неконкретность, двусмысленность ряда ответов на вопросы; выводы не обоснованы, нарушена логика их построения.

Тест – система стандартизированных заданий, предполагающая несколько вариантов ответа на поставленный вопрос.

Шкала оценивания:

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 90% тестовых заданий;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 80 до 89% тестовых заданий;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 70 до 79% тестовых заданий;

– оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если у него от 0 до 69% правильных ответов

Презентация – набор слайдов и спецэффектов (слайд-шоу), а также раздаточный материал для аудитории, хранящийся в одном файле, предназначена для сообщения нужной информации об объекте в удобной для получателя форме.

Шкала оценивания:

- для получения оценки «**отлично**», соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 10-минутного выступления рекомендуется использовать не более 12 слайдов); презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой опорный конспект; иллюстрации хорошего качества помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания; используются графики, схемы, таблицы; текст презентации читается легко; презентация не перегружена эффектами; выступающий свободно владеет содержанием; электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его;

- для получения оценки «**хорошо**», соответствующей базовому уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов немного не соответствует продолжительности выступления (для 10-минутного выступления рекомендуется использовать не более 12 слайдов); презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой опорный конспект; иллюстрации хорошего качества помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания; используются графики, схемы, таблицы; текст презентации читается легко; презентация не перегружена эффектами; присутствуют ошибки в оформлении слайдов и подаче информации; выступающий владеет содержанием; электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его;

- для получения оценки «**удовлетворительно**», соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов не соответствует содержанию и/или продолжительности выступления; презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой текст выступления; присутствуют ошибки в оформлении слайдов и подаче информации; выступающий свободно владеет содержанием; электронная презентация заменяет выступление.

Средства промежуточного контроля согласно учебному плану

Зачет – процедура, проводимая по установленным правилам для оценки знаний, умений и компетенций студента по учебной дисциплине.

Шкала оценки:

- для получения оценки «**зачтено**», соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 70% заданий к зачету.