МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГИ

А.А. Горбунов

25 мая 2018 г.

Кафедра «Сервис и туризм»

Автор Загурская Светлана Геннадьевна, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория менеджмента»

Направление подготовки:	43.03.03 – Гостиничное дело
Профиль:	Гостиничная деятельность
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2018

Одобрено на заседании	Одобрено на заседании кафедры
Учебно-методической комиссии института Протокол № 2 21 мая 2018 г. Председатель учебно-методической комиссии Б.И. Кретов	Протокол № 12 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой Ю.М. Коробов

Москва 2018 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью дисциплины «Теория менеджмента» является: формирование системы знаний о классических и современных подходах, составляющих основу менеджмента организации,теоретических знаний и практических навыков организаторского мышления,необходимых для анализа процессов и задач, решаемых в процессе управления, а также выработки навыков формирования организационной и управленческой структуры организаций; планирования деятельности организаций и подразделений; эффективного взаимодействия и управления людьми.
Задачами дисциплины являются:
? формирование системы знаний об исторических аспектах эволюции теории и практики менеджмента;
? формирование мышления, основанного на анализе управленческих решений с позиции организационных отношений;
? формирование понимания закономерностей организационного поведения на этапах: личность, группа, организация;
? формирование умениями работать с различными источниками информации по теории менеджмента, выделять закономерности и тенденции становления и развития теории и практики менеджмента;
? овладение навыками планирования деятельности организаций и подразделений; выявления скрытых резервов организации в области управления;совершенствования менеджмента компании на основе системного подхода, применение законов и принципов теории организации.
? овладение навыками формирования организационной и управленческой структуры организаций, организации работы исполнителей (команды исполнителей)

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Теория менеджмента" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2	способностью организовывать работу исполнителей
ПК-12	готовностью к освоению теоретических основ проектирования функциональных процессов гостиниц и других средств размещения на основе применения современных технологий и методов проектирования

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Для реализации познавательной и творческой активности студентов в учебном процессе используются современные образовательные технологии, дающие возможность повышать качество образования, более эффективно использовать учебное время и снижать долю репродуктивной деятельности учащихся за счет снижения времени, отведенного на выполнение самостоятельной работы.В рамках дисциплины «Теория менеджмента»предусмотрены следующие образовательные технологии:? по уровню применения: педагогические;? по организационной формам: групповые, классно-

урочные;? по типу управления познавательной деятельностью: классическо-лекционные, обучение с помощью технических средств, по книге, система малых групп;? по подходу к обучаемому: личностно-ориентированные, технологии сотрудничества;? по преобладающему методу: объяснительно-иллюстративными; развивающее обучение; проблемно-поисковое, игровые.В учебном процессе предусмотрено использование рейтинговой технологии (рейтинговой шкалы оценки), технологий на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся (игровое обучение, проблемное обучение).Достигаемые результаты от применения образовательных технологий:Образовательные технологии Достигаемые результатыПроблемное обучение Рассмотрение проблемных ситуаций во время проведения практических занятий и проблемной лекции и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению. Один из приемов, используемых на лекциях – создание проблемной ситуации. Самым простым в данном случае является достаточно четкое определение темы нового материала и выделение тех основных вопросов, в которых надлежит разобраться обучающимся. В результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности.Исследовательские методы в обучении Используется при подготовке реферата и докладов. Метод дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Технология использования в обучении игровых методов (ролевых, диалоговых) Используется на практических занятиях. Использование технологии позволяет расширить кругозор, сформировать умения и навыки, необходимые в практической деятельности. Обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа) На практических занятиях, во время проведения дискуссии, лекции диалог. Сотрудничество трактуется как идея совместной развивающей деятельности. Информационно-коммуникационные технологии Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ. Рабочей программой предусмотрено использование активных и интерактивных форм проведения занятий (круглый стол, лекция-визуализация, лекция диалог, семинар-дискуссия, разбор конкретных практических ситуаций, презентации докладов с широким обсуждением в группе) с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекций и практических занятий и самостоятельной работы студентов.Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по подходу к обучаемому являются личностно-ориентированными с применением технологии сотрудничества;по преобладающему методу: объяснительно-иллюстративными; направлены на развивающее и проблемно-поисковое обучение.Лекции проводятся в следующих формахПроблемная лекция. Преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает студентов в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, обучаемые самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен сообщить в качестве новых знаний. Лекция-визуализация. В данном типе лекции передача преподавателем информации студентам сопровождается показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм и т. п. с помощью ЭВМ (слайды, видеозапись, интерактивная доска и т. д.). Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые студенты должны отвечать непосредственно в ходе лекции. Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения, проблемно-поискового и игрового обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач) в объёме 42 часов. Остальная часть практического курса (12 часов) проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе – решения кейсов, основанных на коллективных способах обученияпрактических занятий в

командах достиженийАктивный семинар. В процессе семинара студенты выступают с презентациями, отвечают на вопросы аудитории и преподавателя. В конце семинара проводится групповое обсуждение. Метод дискуссии выступает базовым в системе интерактивных методов обучения. Дискуссия – это коллективное обсуждение конкретной проблемы, вопроса или сопоставление разных позиций, информации, идей, мнений и предложений. Во время дискуссии оппоненты могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае больше будут проявляться качества, присущие диалогу, во втором – дискуссия будет носить характер спора, т. е. отстаивание своей позиции. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента.«Мозговой штурм» («мозговая атака») представляет собой разновидность групповой дискуссии, которая характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике.Исследование с последующей групповой дискуссией.Данная технология предполагает знакомство студентов с инструментарием для исследования отдельных психологических характеристик индивида. Исследование осуществляется каждым студентом самостоятельно. По окончании исследования проводится дебрифинг.Метод кейсов (англ.Casemethod, кейс-метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа)— техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.Групповое задание. Студентам выдается описание конкретной ситуации и вопросы (задания) к ней. Студенты вначале работают самостоятельно, затем проводится обсуждение в малых группах, в ходе которого студенты должны выработать общую позицию по решению кейса. Затем представители малых групп выступают с мини презентациями. В конце проводится дебрифинг.Деловая игра. Студенты делятся на малые группы (5-6 человек). Каждый студент по очереди будет выполнять роль менеджера в своей малой группе, а остальные – роль его подчиненных. Малым группам под руководством менеджеров предстоит выполнить целый ряд заданий, а после выполнения задания оценить качество работы менеджера. По итогам игры проводится дебрифинг.Ролевая игра — это способ организации учебного процесса, нацеленный на выявление проблем такового, их решение в игровой форме командами, формируемыми изобучающихся. Он предполагает повышение качества образовательного процесса и является важным инструментом интеграции в международную образовательную систему. Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Использование при проведении опроса технологии «нумерация студентов».Каждому участнику присваивается определенный порядковый номер (первый, второй, третий, четвертый).Преподаватель задает вопрос и просит, чтобы «студенты вместе подумали над ответом».Преподаватель называет номер и только студенты с этим номером могут поднимать руки для ответа.Письменные блиц-опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный блиц-опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета, когда необходимо проверить знания студентов по всему курсу.Решение заданий в тестовой форме. Проводится два раза в течение изучения

дисциплины (семестр) письменно. Не менее, чем за 2 недели до проведения тестирования, преподаватель должен подготовить бланки заданий, а также определить критерии оценки. Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен передает студентам исходные данные для подготовки к тестированию: разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки. Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Оценка результатов тестирования производится преподавателем в соответствие с ключами к тесту, результат сообщается через неделю.Самостоятельная работа студента организованна с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка конспектов лекций, докладов и презентацийОценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1
Раздел 1

Тема: ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ ЗАРУБЕЖНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ С ДРЕВНЕЙШИХ ВРЕМЕН ДО КОНЦА XIX
1.1.1Истоки управленческой мысли
(4-е тыс. до н.э. —V в.) Истоки и источники управленческой мысли. Идеи управления в трудах мыслителей Древнего Египта и Передней Азии. Разработка проблем управления в Древнем Китае. Взгляды на управление государственным хозяйством в Древней Индии. Разработка проблем управления в античных государствах (Древняя Греция, Древний Рим). Управленческая мысль в Ветхом Завете и Новом Завете

РАЗДЕЛ 2
Раздел 2.

Тема: УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МЫСЛЬ В РОССИИ (1X-X1X ВВ.)
1.2.1
Зарождение и становление управленческой мысли в России в (IX-XVIII вв.). Управленческая мысль в России XIX в. Источники и истоки зарождения ИУМ в России. «Русская Правда». О методах управления частным хозяйством в «Домострое». Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли. Основные направления ИУМ в России XIX в. Вклад государственных деятелей России в развитие идей управления

РАЗДЕЛ 3
Раздел 3

Тема: НОВАЯ И НОВЕЙШАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ
1.3.1 Западные школы управления XX в.Разработка научных основ управления в СССР 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. Становление советской управленческой мысли в 20-е гг. XX в. Советская управленческая мысль в 30-50-е гг. XX в.

развитие советской управленческой мысли в 1960-е годы. Разработка проблем управления в 70-90-е годы

Тема: НОВАЯ И НОВЕЙШАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ
Контроль самостоятельной работы

РАЗДЕЛ 4
Раздел 4

Тема: Теория организации
2.1.1. Теория организаций и ее место в системе научных знаний.Природа и сущность организации Возникновение теории организации как науки. Эволюция взглядов на организацию. Объект и предмет теории организации, взаимосвязи со смежными науками. Понятие системы, классификации систем. Организация как система. Социальные системы. Системный подход и системный анализ. Системные свойства организации. Организация как открытая система. Признаки классификаций организаций. Типология организаций. Социальные и хозяйственные организации Внутренняя и внешняя среда организационных отношений. Жизненный цикл организаций.
2.1.2. Законы и принципы организации Общие понятия о зависимостях, закономерностях, законах организации. Законы организации и законы для организаций. Закон синергии. Условия возникновения и особенности синергетических процессов и синергетического эффекта. Закон самосохранения. Факторы гибкости, самосохранения и устойчивости организации. Закон и принципы развития. Закон информированности - упорядоченности. Общие сведения об управленческой информации. Характеристики управленческой информации. Обеспечение безопасности информации. Особенности закона информированности - упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон единства, его следствия и принципы выполнения. Методы управленческого анализа и синтеза организации. Закон композиции и пропорциональности. Философия гармонии. Специфические законы социальной организации.Взаимосвязь законов организации. Принципы статистической и динамической организации. Принципы приоритета, соответствия, рационализации. Принципы оптимизации деятельности людей.
2.1.3. Управление функционированием организации Организация, планирование, координация, система контроля в организации. Организационная эффективность. Информационные технологии при управлении функционированием организации.
Контроль самостоятельной работы
2.1.4. Организационная культура Организационная культура, ее признаки и носители; механизмы формирования. Система методов поддержания культуры организации. Организационное поведение. Социальная ответственность организации.
2.1.5. Коммуникация в организации Организационные коммуникации. Коммуникационный процесс. Формы и методы коммуникаций. Противоречия и их разрешение в организациях. Причины неудовлетворительного коммуникативного поведения организации.
2.1.6 Анализ и формирование организационных структур управления Структурный подход к организации. Централизация и децентрализация. Основные типы организационных структур управления.Анализ и формирование организационных структур управления. Значение и задачи организационного проектирования. Основные методологические принципы формирования организационных структур. Оценка эффективности организационных проектов и корректировка организационных структур.
Контроль самостоятельной работы

РАЗДЕЛ 5
Раздел 5

Тема: ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ
3.1.1. Организация, поведение, эффективность Сущность организации, ее виды. Цели и

задачи организации. Поведение как категория. Причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации. Эффективность деятельности организации, работы групп, индивида и их взаимосвязь. Конечный критерий эффективности организации ее выживание на рынке. Краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные критерии эффективности. Показатели эффективности. Временная модель эффективности.
3.1.2. Модели поведенческих отношений в организации Модель организации, основанная на теории систем. Модель участвующих сторон. Сетевая модель. Четыре типа отношений в организации: деловые (инструментальные) отношения, социо-эмоциональные отношения, отношения силы и зависимости, отношения при ведении переговоров. Противоречивость четырех типов отношений. Поведение и динамика групповых единиц

РАЗДЕЛ 6
Раздел 6

Тема: ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ
3.2.1. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Особенности личности, определяющие ее поведение: природные свойства («большая пятерка» характеристик), возрастные психологические особенности; психические процессы, свойства и состояния. Эмоциональная сфера личности. Волевая сфера личности. Мотивационная сфера личности (потребности, мотивы, направленность, склонности, основные личностные диспозиции – тревожность, мотив достижения, мотив аффилиации, мотив власти, агрессия). Локус контроля. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Я-концепция личности, психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности.
3.2.2 Установки личности Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Функции установок: приспособления, защиты своего Я, выражение ценностных ориентации. Причины затруднений в изменении установок. Способы изменения установок. Теория когнитивного диссонанса. Влияние установок личности на социально-психологический климат организации. Удовлетворенность трудом. Преданность организации. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции. Выученная беспомощность.
3.2.3Ролевое поведение в организации Сущность теории интеракционизма Дж. Мида. Социальные роли личности. Ролевое поведение и ожидание индивида в организации. Ролевые конфликты: конфликт «личность - роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов. Управление поведением личности для приведения в соответствие ролевых поведения и ожиданий. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.

РАЗДЕЛ 7
Раздел 7

Тема: ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ
3.3.1. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Теории группообразования. Виды групп и факторы их создания. Условия достижения синергетического эффекта в группе. Межгрупповая динамика. Степень сплоченности группы, методы их определения Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм. Поведение личности в условиях группового давления.
3.3.2. Природа формальных и неформальных групп, их виды Основные системные

факторы функционирования формальных групп. Разновидности формальных групп. Рабочие группы как формы функционирования личности в организации. Принципы создания рабочих групп и роли отдельных личностей. Регламенты организационного поведения в рабочих группах. Опыт формирования рабочих групп в различных организациях. Команды в условиях современных организаций. Особенности самоуправляемых команд. Причины присоединения индивида к группе. Функции и виды, природа, преимущества, недостатки, особенности создания неформальных групп в организации, их влияние на эффективность деятельности организации.

РАЗДЕЛ 8
Раздел 8

Тема: ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКАВ ОРГАНИЗАЦИИ
3.4.1.Власть и авторитет
Понятия власти и авторитета. Свойства и формула власти. Авторитет и его виды. Структура, компоненты власти. Ресурсы власти. Основания, виды и механизм власти. Основания и виды власти. Централизация, децентрализация и делегирование власти. Модификации власти.
3.4.2.Микрополи-тика в организации
Политика в организации. Понятие микрополитики. Формы (игры) микрополитики. Тактика руководителя.

РАЗДЕЛ 9
Раздел 9

Тема: СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА
3.5.1 Стиль руководства Понятие стиля руководства. Классические стили руководства. Организационная эффективность демократического, авторитарного и попустительского стилей. Современные интерпретации стилей руководства. Авторитарный стиль. Модификации авторитарного стиля. Кооперативный стиль. Требования кооперативного стиля. Условия эффективности кооперативного стиля. Тренерский стиль. Одномерные и многомерные стили руководства. Понятие одномерных и многомерных стилей. Стили, ориентированные на задачу и на людей. Решетка стилей руководства. Факторы, влияющие на выбор стиля
3.5.2Техника, средства и модели руководства Понятие техники руководства. Рамочное (byException) управление и управление посредством делегирования (byDelegation). Управление по целям. Условия эффективности и общий механизм управления по целям. Достоинства и недостатки управления по целям. Управление по результатам и системное управление.Средства руководства. Информирование, индивидуальная беседа и обсуждение. Конференция, переговоры и жалоба. Признание и похвала. Критика, порицание и участие

РАЗДЕЛ 10
Раздел 10

Тема: ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
3.6.1
Особенности организационного поведения в мультинациональной организации Перспективы организационного поведения Специфика мультинациональной организации. Социальные условия. Индивидуальные особенности: индивидуализм-коллективизм.

Юридические, этические, экономические и политические условия. Дистанция власти. Мультипликативный эффект обучения. Влияние процессов глобализации на ОП в мультинациональной организации.Развитие тенденции по превращению ОП в конкретную область знаний, связанную с эффективностью управления организацией и ее персоналом. Развитие сфер ОП, связанных с процессами и поведением как таковым: корпоративная культура, стресс на рабочем месте, удовлетворение работой, неформальная организация, управленческие роли, лидерство. Коммуникации и взаимодействие представителей различных культур.