

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»

ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ССОП
к.т.н., доцент М.И. Коновалова

«23» июня 2017 г.
протокол № 6

Б1.Б.11.01 История управленческой мысли рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки – Логистика и управление цепями поставок

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Форма промежуточной аттестации в семестре:

Часов по учебному плану – 108

зачет 1

Распределение часов дисциплины в семестре

Семестр	1	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
- лекции	18	18
- практические (семинарские)	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Итого	108	108

ЧИТА

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7.

Программу составил:
ст. преподаватель

Н.Г. Ракевич

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на заседании кафедры «Экономика и управление».
Протокол от «19» июня 2017 г. № 7.

Срок действия программы: 2017-2021 гг.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

Е.В. Серых

Согласовано

Кафедра «Управление процессами перевозок», протокол от «20» июня 2017 г. № 9.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель освоения дисциплины

1	приобретение обучающимися научных и методических знаний в области истории управленческой мысли, формирование теоретических представлений о закономерностях исторического процесса, овладение знаниями основанных событий, происходящих в России и в мире в области управления.
---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2 Задачи освоения дисциплины

1	формирование у обучающихся научного мировоззрения, представления о закономерностях исторического процесса развития управленческой мысли и науки;
2	изучение основных школ управления и получение целостного представления об истории управленческой мысли;
3	овладение способностью самостоятельно оценивать значимость различных теорий менеджмента.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося

1	Дисциплина Б1.Б.11.01 «История управленческой мысли» относится к базовой части Блока 1. Изучение дисциплины «История управленческой мысли» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении школьной программы.
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее

1	Б1.Б.08 Статистика
2	Б1.Б.08.01 Теория статистики
3	Б1.Б.08.02 Социально-экономическая статистика
4	Б1.Б.10 Экономика организаций
5	Б1.Б.11 Теория менеджмента
6	Б1.Б.23 Экономическая теория
7	Б1.В.05 Экономика отрасли
8	Б1.В.07 Логистика
9	Б1.В.10 Экономическая география с основами географии транспорта
10	Б1.В.11 Ценообразование
11	Б1.В.12 Международный маркетинг и внешнеэкономическая деятельность
12	Б1.В.ДВ.10.01 Международные экономические отношения
13	Б1.В.ДВ.10.02 Мировая экономика
14	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
15	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	Знать основные школы менеджмента и особенности их функционирования
Уметь	Уметь выявлять объективные закономерности развития как мировой, так и отечественной управленческой мысли
Владеть	Владеть понятийным аппаратом дисциплины «История управленческой мысли»

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	Знать современные тенденции развития общества
Уметь	Уметь анализировать причины смены одних систем управленческих взглядов другими и демонстрация преемственности
Владеть	Владеть умением определять место и роль управленческих теорий в общей системе экономическо-управленческих знаний

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	Знать последние исследования по проблемам менеджмента, социальной значимости этого направления научных и практических знаний
Уметь	Уметь использовать полученные знания и умения на практике
Владеть	Владеть способностью к изложению в систематизированном виде основных экономико-управленческих взглядов, отражающих развитие государства и общества на различных этапах исторического прогресса

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	Знать основные этапы становления менеджмента как науки и профессии
Уметь	Уметь определять принципы, отделяющие одну концепцию менеджмента от другой

Владеть	Владеть навыками аналитического мышления
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	Знать имена важнейших деятелей управленческой мысли и их вклад в развитие теории и практики управления
Уметь	Уметь анализировать общие подходы к решению управленческих задач
Владеть	Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем общества
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	Знать этапы развития управленческой мысли в России и других странах
Уметь	Уметь применять на практике управленческий опыт, накопленный человечеством
Владеть	Владеть способностью самостоятельно оценивать значимость различных теорий менеджмента

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	периодизацию формирования управленческой мысли;
2	основные школы менеджмента, их особенности и достижения, просчёты и ограничения;
3	имена важнейших деятелей управленческой мысли и их вклад в развитие теории и практики управления;
4	особенности и достижения отечественного менеджмента;
5	базовые теории менеджмента;
6	основных ученых, внесших решающий вклад в развитие теории менеджмента.
Уметь	
1	увязать историю управленческой мысли с всеобщей историей;
2	анализировать общие подходы к решению управленческих задач;
3	определять принципы, отделяющие одну концепцию менеджмента от другой;
4	выделить основные идеи управленческих теорий;
5	оценивать основные идеи школ менеджмента;
6	применять на практике управленческий опыт, накопленный человечеством.
Владеть	
1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;
2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;
3	способностью самостоятельно оценивать значимость различных теорий менеджмента.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код Занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления				
1.1	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли 1.1 История управленческой мысли как научная и учебная дисциплина 1.2 Эволюция управленческой мысли: от макроуправления к микроуправлению, менеджменту 1.3. Периодизация в истории менеджмента /Лек/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л1.1, Л2.2, Л2.1 Л2.5
1.2	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли Подготовка докладов по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л1.1, Л2.2, Л2.1 Л2.5
1.3	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли Выполнение индивидуального творческого задания /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л1.1, Л2.2, Л2.1 Л2.5
1.4	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л1.1, Л2.2, Л2.1 Л2.5
2	Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени				
2.1	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира 2.1 Возникновение человеческого общества 2.2 Социально-экономическое развитие	1	2	ОК-2, ОК-3	Л1.1, Л1.2, Л1.3,

	первобытно - общинного строя 2.3 Возникновение и развитие управленческих функций в первобытно - общинном строе /Лек/				
2.2	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира Подготовка доклада по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
2.3	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира Решение кейс-задачи /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
2.4	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира Подготовка докладов по заданной тематике /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л4.1
2.5	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени 3.1 Управленческие воззрения эпохи феодализма 3.2 Кризис феодального мировоззрения и Реформация 3.3. Факторы, обусловившие развитие управления в ходе промышленной революции 3.4 Вклад классиков политической экономии в развитие научных подходов к управлению /Лек/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л1.1, Л1.2, Л1.3
2.6	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени Подготовка доклада по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
2.7	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени Выполнение письменного задания Написание эссе /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.4, Л.2.5
2.8	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л2.1, Л2.2, Л.2.3, Л.2.4, Л.2.5
3	Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом				
3.1	Тема 4. Школа научного управления 4.1 Возникновение тейлоризма и его сущность 4.2 Развитие менеджмента в трудах последователей Ф.У.Тейлора 4.3 Основные положения фордизма /Лек/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.2	Тема 4. Школа научного управления Подготовка доклада по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.3	Тема 4. Школа научного управления Выполнение письменного задания /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.4	Тема 4. Школа научного управления Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.5	Тема 5. Школа административного управления 5.1 Сущность и принципы теории администрации 5.1 Функции управления /Лек/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.6	Тема 5. Школа административного управления Подготовка доклада по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.7	Тема 5. Школа административного управления (представители) Выполнение индивидуального творческого	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5

	задания /Пр/				
3.8	Тема 5.Школа административного управления (представители) Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5, Л.4.1
3.9	Тема 6. Школа человеческих отношений 6.1.Сущность школы человеческих отношений 6.2 Возникновение «неоклассической школы» 6.3 Бихевиористское направление в менеджменте А. Маслоу /Лек/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.10	Тема 6. Школа человеческих отношений Подготовка доклада по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.11	Тема 6. Школа человеческих отношений Выполнение задания /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.12	Тема 6. Школа человеческих отношений Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.13	Тема 7. Школа математических методов и количественных подходов 7.1 Сущность и основные положения школы 7.2 Количественные подходы в управлении /Лек/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.14	Тема 7. Школа математических методов и количественных подходов Подготовка доклада по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.15	Тема 7. Школа математических методов и количественных подходов Заполнение таблицы /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
3.16	Тема 7. Школа математических методов и количественных подходов Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5, Л.4.1
4	Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России				
4.1	Тема 8. Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе 8.1 Особенности и основные черты японского менеджмента 8.2 Становление и развитие менеджмента в США 8.3 Концепция социального рыночного хозяйства и особенности государственного регулирования в Западной Европе /Лек/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
4.2	Тема 8.Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе Подготовка доклада по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
4.3	Тема 8.Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе Заполнение таблицы /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
4.4	Тема 8.Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5, Л.4.1
4.5	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России 9.1 Развитие управленческой мысли до	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2,

	революции 1917 г. 9.2 Развитие управления в советский и постсоветский периоды 9.3 Современные направления в развитии управленческой мысли /Лек/				Л.2.4, Л.2.5
4.6	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России Подготовка докладов по заданной тематике /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
4.7	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России Выполнение задания /Пр/	1	2	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5
4.8	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России Подготовка докладов /Ср/	1	6	ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5, Л.4.1
	Форма промежуточной аттестации - зачет	1		ОК-2, ОК-3	Л.1.1, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и может быть размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/100% онлайн
Л1.1	Понуждаев Э.А.	<u>История управленческой мысли</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=275271	Берлин: Директ-Медиа, г. Москва, 2015 г.	100% online
Л1.2	Якобсон А.Я., Бацюн Н.В.	<u>История управленческой мысли</u> [Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542259	ИНФРА-М, г. Москва, 2017 г.	100% online
Л1.3	Понуждаева М.Э., Понуждаев Э.А.	<u>Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=271807	Берлин: Директ-Медиа, г. Москва, 2015 г.	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/100% онлайн
Л2.1	Костенко Е.П., Михалкина Е.В.	<u>История менеджмента</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445187 (30.01.2017)	Изд-во Южного федерального ун-та, г. Ростов-н/Д, 2014 г.	100% online
Л2.2	Семенова И.И.	<u>История менеджмента</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115181	ЮНИТИ-ДАНА, г. Москва, 2015 г.	100% online
Л2.3	Тихомирова	<u>Менеджмент организации: теория, история, практика</u>	ИНФРА-М, г.	100%

	О.Г., Варламов Б.А.	[Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509210	Москва, 2015 г.	online
Л2.4	Фаррахов А.Г.	<u>Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение</u> [Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=538741	ИНФРА-М, г. Москва, 2016 г.	100% online
Л2.5	Хохлова Т.П.	<u>Теория менеджмента: история управленческой мысли</u>	ИНФРА-М, г. Москва, 2013 г.	50

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Ракевич Н.Г.	<u>История управленческой мысли: Методические указания на практические занятия</u> [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23143.pdf	ЗабИЖТ, г. Чита, 2017 г. / Личный кабинет обучающегося	100% online

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Ракевич Н.Г.	<u>История управленческой мысли: методические указания по выполнению самостоятельных работ</u> [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22620.pdf	ЗабИЖТ, г. Чита, 2017 г./ Личный кабинет обучающегося	100% online

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э.1	Инновационный дайджест https://www.rzd-expo.ru/
Э.2	ЭБС "Издательство "Лань" https://e.lanbook.com/

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, количество - 137, лицензия № 49156201; Microsoft Office 2007 Standard, количество – 225, лицензия № 45777622; Microsoft Office 2007 Standard, количество – 200, лицензия № 44718393.
---------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	-
---------	---

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Информационно-справочная система «КонсультантПлюс» URL: http://www.consultant.ru/
6.3.3.2	Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь. [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2014. – 120 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/50254

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Учебная аудитория 318 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель
2	Учебная аудитория 4.33 для проведения занятий семинарского типа, лабораторных работ, самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, 13 компьютеров с подключением к сети интернет, обеспеченных доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
3	Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.
4	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебного Занятия	Организация деятельности обучающегося
Лекция	<p>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.</p> <p>Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p>
Практическое занятие	<p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа студентов	<p>Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах.</p> <p>Самостоятельная работа студентов в аудиторное время может включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение контрольных работ; - решение задач; - работу со справочной и методической литературой; - работу с нормативными правовыми актами; - выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях; - защиту выполненных работ; - участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины; - участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях; - участие в тестировании и др. <p>Самостоятельная работа студентов во внеаудиторное время может состоять из:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повторение лекционного материала; - подготовки к семинарам (практическим занятиям); - изучения учебной и научной литературы; - изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);

	<ul style="list-style-type: none"> - решения задач, выданных на практических занятиях; - подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.; - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений); - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя; - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом; - выполнения выпускных квалификационных работ и др. - выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях. - проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы
<p>Комплекс учебно-методический материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

*Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.11.01 История управленческой мысли
(очная форма)*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.Б.11.01 История управленческой мысли

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «История управленческой мысли» участвует в формировании компетенций:

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

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций
ОК-2, ОК-3 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Б1.Б.01 История	1	1
		Б1.Б.11 Теория менеджмента	1	1
		Б1.Б.11.01 История управленческой мысли	1	1
		Б1.Б.11 Теория менеджмента	2	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.11.01 История управленческой мысли	1	1
		Б1.Б.23 Экономическая теория	1	1
		Б1.Б.23 Экономическая теория	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.В.10 Экономическая география с основами географии транспорта	3	3
		Б1.Б.08.01 Теория статистики	3	3
		Б1.Б.11 Теория менеджмента	3	3
		Б1.Б.08 Статистика	3	3
		Б1.Б.08 Статистика	4	4
		Б1.Б.08.02 Социально-экономическая статистика	4	4
Б1.В.12 Международный маркетинг и внешнеэкономическая деятельность	4	4		

		Б1.Б.10 Экономика организаций	5	5
		Б1.В.11 Ценообразование	5	5
		Б1.В.12 Международный маркетинг и внешнеэкономическая деятельность	5	5
		Б1.В.07 Логистика	6	6
		Б1.В.ДВ.10.01 Международные экономические отношения	6	6
		Б1.В.ДВ.10.02 Мировая экономика	6	6
		Б1.В.05 Экономика отрасли	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций
ОК-2, ОК-3 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование Компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Раздел 1. Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления.	Минимальный уровень	Знать основные школы менеджмента и особенности их функционирования
		Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени.		Уметь выявлять объективные закономерности развития как мировой, так и отечественной управленческой мысли
		Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития	Базовый уровень	Владеть понятийным аппаратом дисциплины «История управленческой мысли» Знать современные тенденции развития общества Уметь анализировать причины смены

		<p>менеджмента за рубежом.</p> <p>Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России</p>		<p>одних систем управленческих взглядов другими и демонстрация преимущества</p>
				<p>Владеть умением определять место и роль управленческих теорий в общей системе экономическо-управленческих знаний</p>
			<p>Высокий уровень</p>	<p>Знать последние исследования по проблемам менеджмента, социальной значимости этого направления научных и практических знаний</p>
				<p>Уметь использовать полученные знания и умения на практике</p>
				<p>Владеть способностью к изложению в систематизированном виде основных экономико-управленческих взглядов, отражающих развитие государства и общества на различных этапах исторического прогресса</p>
<p>ОК-3</p>	<p>способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Раздел 1. Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления.</p> <p>Раздел 2. Управленческая мысль эпохи</p>	<p>Минимальный уровень</p>	<p>Знать основные этапы становления менеджмента как науки и профессии</p>
				<p>Уметь определять принципы, отделяющие одну концепцию менеджмента от другой</p>
				<p>Владеть навыками аналитического мышления</p>

		Древнего мира, Средневековья и Нового времени. Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом.	Базовый уровень	Знать имена важнейших деятелей управленческой мысли и их вклад в развитие теории и практики управления
				Уметь анализировать общие подходы к решению управленческих задач
		Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России	Высокий уровень	Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем общества
				Знать этапы развития управленческой мысли в России и других странах Уметь применять на практике управленческий опыт, накопленный человечеством Владеть способностью самостоятельно оценивать значимость различных теорий менеджмента

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
1 семестр					
1	2	3	4	5	6
2	1	Текущий контроль	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли	ОК-2, ОК-3	Доклад, индивидуальное творческое задание
3	3	Текущий контроль	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира	ОК-2, ОК-3	Доклад, кейс-задача (письменно/устно)
4	5	Текущий контроль	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и	ОК-2, ОК-3	Доклад, письменное задание, написание эссе

			Нового времени		
5	7	Текущий контроль	Тема 4. Школа научного управления	ОК-2, ОК-3	Доклад, письменное задание
6	9	Текущий контроль	Тема 5. Школа административного управления	ОК-2, ОК-3	Доклад, Индивидуальное творческое задание
7	11	Текущий контроль	Тема 6. Школа человеческих отношений	ОК-2, ОК-3	Доклад, письменное задание
8	13	Текущий контроль	Тема 7. Школа математических методов и количественных подходов	ОК-2, ОК-3	Доклад, заполнение таблицы
9	15	Текущий контроль	Тема 8. Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе	ОК-2, ОК-3	Доклад, заполнение таблицы
10	17	Текущий контроль	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России	ОК-2, ОК-3	Доклад, письменное задания
11	18	Текущий контроль	Раздел 1. Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления. Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени. Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом. Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России	ОК-2, ОК-3	Реферат, Тестирование (компьютерные технологии)
12	19-21	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Трансформация взглядов на систему	ОК-2, ОК-3	Собеседование (устно)

			<p>управления: этапы и основные направления.</p> <p>Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени.</p> <p>Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом.</p> <p>Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов

2	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
4	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Тематика эссе
5	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной темы, где автор реферата раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные токи зрения, а также собственные взгляды на нее. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Темы рефератов
6	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
7	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 1 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Доклад	
Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура

	доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении

	материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Эссе

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся продемонстрировал: полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильные формулировки понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.
«хорошо»	Обучающийся продемонстрировал: недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников
«удовлетворительно»	Обучающийся продемонстрировал: отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
«неудовлетворительно»	Обучающийся продемонстрировал большое количество существенных ошибок, не владение материалом; не владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

Реферат

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую

	проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
«хорошо»	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы
«удовлетворительно»	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
«неудовлетворительно»	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Реферат обучающимся не представлен

Критерии и шкала оценивания тестирования

Оценка	Критерий оценки	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов	Высокий
«хорошо»	Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Перечень докладов

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта докладов

по теме «Управленческая мысль эпохи средневековья и нового времени»

Подготовьте доклад и презентацию по одной из тем:

1. Роль христианства в становлении основ научного знания в области управления
Августин Блаженный и Фома Аквинский
2. Особенности управления в варварских государствах
3. Теоретики раннего христианства и их взгляды на мироздание
4. Империя гуннов при Аттиле: замыслы и практика управления
5. Средневековые мусульманские государства: Арабский Халифат и Турецкое государство. Особенности моделей управления

6. Становление Московского государства: этапы и особенности управления

3.2 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме «Школа административного управления»

А. Файоль разработал 14 принципов управления. Сгруппируйте приведенные ниже принципы по разным признакам и впишите в таблицу.

Разделение труда, скалярная цепь, справедливость, порядок, стабильность, дисциплина, единство цели и руководства, инициатива, вознаграждение персонала, соотношении централизации и децентрализации, единство команд, подчинение личных интересов интересам организации, власть и ответственность, корпоративный дух.

Принципы процесса	Структурные принципы	Принципы конечного результата

3.3 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи по теме «Школа научного управления»

Форд и Слоун

Генри Форд и Альфред П. Слоун младший были великими руководителями. Они противостояли друг другу в 20-х гг. XX века, когда впервые возникла концепция управления как профессии и научной дисциплины.

Генри Форд представлял архетип авторитарного предпринимателя прошлого: склонный к одиночеству, своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирающий теории и «бессмысленное» чтение книг, Форд считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы. В компании Ford Motor только один человек принимал решения с любыми последствиями. Форд расценил предложение Альфреда П. Слоуна о реорганизации General Motors следующим образом: «... картинка с

развесистой клюквой посредине... Человек вынужден слоняться взад-вперёд, и от ответственности каждый уваливает, следуя мудрости лентяев, что две головы лучше одной». Общие же принципы Форда были суммированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого он пожелает, пока автомобиль остаётся чёрным».

У Форда были основания насмеяться над новомодными идеями Слоуна. Форд сделал свою модель «Т» настолько дешёвой, что её мог купить практически любой работающий человек.

Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он добился такого снижения себестоимости, что мог продавать автомобиль всего за 290 долл., и платить своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени – 5 долл. в неделю. В 1921 г. Ford Motor контролировал 56 % рынка легковых автомобилей и заодно почти весь мировой рынок. Фирма General Motors, которая в то время была конгломератом из нескольких небольших полунезависимых компаний, хаотично перемешанных за провололочной оградой, располагала всего 13 % рынка и дрейфовала к банкротству.

К счастью, семья Дюпонов, ради спасения огромных капиталовложений в акции General Motors, приняла на себя ведение её дел, пока крах ещё не разразился. Пьер С. Дюпон, сам крупный сторонник современного управления, назначил президентом фирмы Альфреда П. Слоуна. Слоун быстро превратил в реальность планы, над которыми издевался Форд, тем самым введя в практику то, что остаётся до сих пор главным принципом в управлении крупными компаниями. Реорганизованная General Motors располагала крупной и сильной группой управления, а множество людей получили право самостоятельно принимать важные решения.

Слоун как личность был полной противоположностью Форду. Форд был несгибаемо жёстким, своевольным, интуитивным человеком, а любимыми словами Слоуна стали «методология» и «рациональность». Человек не шлялся взад-вперёд, как предсказывал Форд. Напротив, на каждого руководителя были возложены определённые обязанности и дана свобода делать всё, что необходимо для их выполнения. Слоун также разработал хитроумную систему контроля, позволявшую ему и другим руководителям быть в курсе того, что происходит в их гигантской корпорации.

В то время как Ford Motor сохранила верность чёрной модели «Т» и традиции, согласно которой босс командует, а остальные выполняют, команда Слоуна быстро воплотила в жизнь новые концепции в соответствии с изменяющимися потребностями американцев. Фирма General Motors ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителям широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит. Доля Ford Motor на рынке резко сократилась. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели «А». Это позволило General Motors захватить 43,5 % автомобильного рынка, оставив Форду менее 10 %.

Несмотря на жестокий урок, Форд так и не смог прозреть. Вместо того, чтобы учиться на опыте конкурента, он продолжал действовать по старинке. В следующие 20 лет фирма Ford Motors едва удерживалась на третьем месте в автомобильной промышленности и почти каждый год теряла деньги. От банкротства её спасло только обращение к резерву наличных в 1 млрд долл., который Форд скопил в удачливые времена.

Вопросы для работы с кейсом

1. Кто был лучшим менеджером – Форд или Слоун? Почему?
2. Какие внутренние и внешние факторы содействовали успеху фирмы Ford Motor и General Motors? Какие факторы оказали влияние на упадок фирмы Ford Motor?
3. Хотя и сегодня General Motors больше Ford Motor, обе фирмы сконструированы и управляются схожим образом. Почему это так?

4. Какова важнейшая причина поражения Форда?

3.4 Перечень эссе

Варианты эссе выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов эссе по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта эссе
по теме «Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени»

Прочитайте статью В. Сочнова «Парень с секундомером» (приложение 1). Напишите эссе (250-300 слов), отразив свое отношение к явлению, называемому тейлоризмом.

Приложение

Парень с секундомером

В. Сочнов

Журнал Top-manager, 10.02.2006

Не расточай энергии, но используй ее.

В.Оствальд

Фредерик Тейлор считал, что наилучшая организация труда представляет собой настоящую науку, опирающуюся на ясно определенные законы, правила и принципы, как на свой фундамент. Недавно в одной из статей американского делового журнала упоминание имени Фредерика Тейлора как гуру менеджмента вызвало 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 процветание было бы невообразимым без него.

"Одним из первых качеств, требующихся от человека, годного для переноски чугунных болванок в виде постоянной профессии, является такая тупость 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 ужасающе однообразным. Вследствие этого рабочий, наилучшим образом приспособленный для переноски чугунных болванок, совершенно не способен понимать основы науки, относящейся к его работе. Он настолько туп, 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". Постойте, постойте, это кого тут называют тупым? Наше главное богатство-человеческие ресурсы-должны быть тупы и походить на вола?

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 ужасные 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. Кстати, опыт работы токарем впоследствии пригодился - вместе со своим другом Тейлор изобрел "ускоренный токарный резец Тейлора-Уайта", который с успехом был внедрен во всем мире. Как только Тейлор был назначен главным механиком, к нему один за другим стали подходить рабочие: "Фред, мы очень рады, что вас назначили главным механиком. Вы хорошо знаете игру, и мы уверены, что вы не способны быть свиньей при поштучной оплате. Вы будьте с нами по-хорошему, и все будет прекрасно; но если вы попытаетесь изменить хоть одну из наших норм, то вы можете быть вполне уверены, что мы вас выставим вон". Тейлор ответил им, что он отныне работает на стороне администрации и что он намерен приложить все усилия к тому, чтобы получить максимальную возможную выработку от каждого станка. Он сам был рабочим и хорошо знал, как те работают. Отношения сразу обострились. Тейлор стал требовать повышения производительности, поскольку знал, что можно работать лучше и быстрее. Он понижал ставки поштучной 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 настоящий 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, по крайней мере, в размере части стоимости ее починки, и штрафы, собранные таким образом, будут целиком переданы благотворительной ассоциации взаимопомощи для выдачи пособий больным рабочим". Эта мера немедленно привела к прекращению преднамеренной порчи машин. И хотя пару раз некоторые из дружески настроенных рабочих предупреждали его, чтобы он не ходил один домой по одинокой тропинке вдоль рельсов железной дороги, Тейлор смеялся. Он считал, что проявить робость-значит увеличить, а не уменьшить опасность. И продолжал

ходить домой каждый вечер той же дорогой. После трех лет борьбы производительность увеличилась почти вдвое, а Тейлор был назначен главным мастером цеха. И 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 отнесли бы к нему еще хуже..." Сознательно медленную работу с целью недопроизводства Тейлор назвал "работой с прохладцей". Он выделил три причины подобного скрытого саботажа:

во-первых-заблуждение, почти универсально распространенное среди рабочих, что реальное повышение выработки приведет в конечном результате к сокращению числа рабочих;

во-вторых-обычно применяемая ошибочная система организации управления предприятиями, которая принуждает каждого рабочего "прохлаждаться" или работать медленно, защищая этим свои собственные насущные интересы;

в-третьих-непроизводительные методы производства, применяя которые рабочие затрачивают даром значительную долю своих усилий.

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

во-первых, от естественного инстинкта и склонности людей к праздности, что может быть названо естественным стремлением прохлаждаться;

во-вторых, 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 и только-только не усаживаясь прямо отдохнуть. 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 прохладцей, 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 по-настоящему или сдельно.

Естественно, рабочий очень скоро выясняет примерный размер этой цифры для себя самого и отлично понимает, что если его хозяин 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. И 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 поденной платы, при которой одинаковый заработок и у хорошего работника и у плохого, рабочие всегда объединялись против. Конечно, до введения тейлоризма производительность была невысока и сдельные ставки на самом деле были низки, так что для получения достойной зарплаты рабочим как будто и вправду приходилось "убивать" себя. Кроме того, недальновидные хозяева пытались использовать сдельную плату не ради повышения производительности, а для снижения выплат рабочим. Так, например, владельцы типографий отнимали у сдельных наборщиков так называемые "страницы сала" (пустые страницы книги, заглавия и т.п.) и отдавали их поденным наборщикам, хотя нормировка сдельной оплаты покоилась на принципе постраничного вознаграждения. Естественно, при таком хищническом подходе к принципу сдельной оплаты дураков напрягаться было немного.

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 более высокое вознаграждение, по сравнению с обычно получаемым людьми его профессии, но, что гораздо важнее, оно еще означает развитие каждого работника до максимально доступной ему степени производительности, которая позволила бы ему, говоря обобщенно, давать труд самого высокого качества в пределах его естественных способностей; и далее, оно означает предоставление ему, по возможности, работы именно этого качества... Большинство этих людей полагает, что основные интересы предпринимателей и рабочих по необходимости противоположны. Научная организация управления, напротив, исходит, в качестве своей основной предпосылки, 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; и что 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. При полном попустительстве руководства фирмы (как оказалось, весьма дальновидного) Тейлор бросился экспериментировать как с методами обработки материалов (он классифицировал материалы - чугун, прессованное железо, ковкое железо, литая сталь, ковкая сталь - и определил лучшие для каждого материала инструменты для обработки на основании их силы, твердости, эластичности и быстроты применения), 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 кучки 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.

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 38417,69 доллара, а в течение следующих шести месяцев, когда вся работа на заводском дворе была целиком переведена на урочную систему, достигла 80000 долларов в год.

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

Во-первых. В каком отношении основы научной организации существенно отличаются от общего характера обычных типов организаций?

Во-вторых. По какой причине при научной организации достигаются лучшие результаты, чем при иных ее типах?

В-третьих. Разве задача наибольшей важности заключается не в том, чтобы найти наилучшего человека, дабы поставить его во главе компании? А если такой человек найден, то можно ли спокойно предоставить ему выбор самого типа организации предприятия?

И вывел новые обязанности дирекции:

Во-первых. 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.

Во-вторых. 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.

В-третьих. Администрация осуществляет сердечное сотрудничество с рабочими в направлении достижения соответствия всех отдельных отраслей производства научным принципам, которые были ею ранее выработаны.

В-четвертых. 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 с тупостью волов 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 выбритую физиономию.

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". Прimitивно понимаемый тейлоризм приводил к разнообразным нелепым ситуациям. Еще более интересный пример дает нам Германия, страна, готовая своей педантичностью свести с ума любого. Вот образец документа 20-х годов немецкого понимания тейлоризма: "Пишущая машинка есть самый бессмысленный способ, который может быть использован для письма. Значительно более 50% всей работы, выполняемой на пишущей машинке, остается экономически без всякого полезного действия. Когда нажатием пальца мы напечатали одну букву, палец поднимается вверх и совершает больше бесполезной работы, чем сделал раньше полезной, нажимая сверху на клавишу, ибо при подъеме пальцев необходимо преодолевать силу тяжести. Для промежутков между двумя буквами немецкое народное хозяйство тратит из года в год более работы, чем для каждой из букв. Немецкое народное хозяйство при этого рода письме прямо сдирает с себя кожу: оно тратит ежегодно миллионы за пишущие машинки, оно платит другие миллионы за работу на них. Но более половины этой платы машинистки получают за то, что они снизу вверх пробивают дырки в воздухе". Стоит ли удивляться, что через десять лет в этой стране из людей стали делать мыло?

Проблема внедрения системы Тейлора была не только в глупой интерпретации его идей всевозможными шарлатанами, но и в неверном руководстве со стороны невежественных менеджеров. В отчете комиссии Фрея уже после смерти Тейлора писалось: "У нас не было времени для обследования производств, где система вводилась шарлатанами и невеждами, которые в последние годы пожинали богатую жатву. Жадность и легковерие предпринимателей тому виной. Руководители научных производств говорили нам, что число шарлатанов и невежд гораздо больше числа инженеров, которые фактически способны к делу и пользуются уважением в деловых сферах". Те же, кто искренне пытался применить принципы Тейлора на своем промышленном предприятии или основать новое на этих принципах, постоянно сталкивались с тем, что их администраторы рассматривали систему Тейлора лишь как средство для облегчения своей работы, а не как способ создать эффективное производство. Увидев, как по всему миру расплодился зараза, которую он сам запустил, Тейлор сложил с себя руководство Bethlehem Steel Co, чтобы заниматься внедрением "правильного" тейлоризма. В 1906 году Тейлор стал президентом Американского общества инженеров-механиков, в 1910 году создал Общество пропаганды научного менеджмента (после его смерти - Тейлоровское общество), которое объединило всех его единомышленников. Но было уже поздно. В Америке шли рабочие беспорядки против "тейлоровской эксплуатации", псевдтейлоризм скомпрометировал сами идеи своего создателя.

Фредерик Тейлор умер 21 марта 1915 года, а мир, переболев модой на тейлоризм в острой форме, вернулся к нему через несколько лет, сумев избавиться от иллюзии, что

тейлоризм - лекарство от всех болезней, и научившись управлять научной организацией труда в своих целях и интересах.

3.5 Реферат

Варианты рефератов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов рефератов по темам, предусмотренным рабочей программой.

1. Научные идеи Мэри Паркер Фоллетт
2. Переосмысление идей Ф. Тейлора в работах А.К. Гастева.
3. Философия японского менеджмента.
4. Мюнстерберг как один из основателей психотехники
5. Сравнительный анализ американского и японского менеджмента.
6. Система канбан и кружки качества.
7. Теория Д. Мак Грегора.
8. Теория А. Маслоу.
9. НЭП, особенности государственного менеджмента.
10. Классики японского менеджмента (Мацусита Коносукэ, Тойода, Фукудзава Ю.)
11. Идеи управления в работах Адама Смита.
12. Раскрытие идей менеджмента в работах А. Слоана.
13. «Шведская модель социализма» Г. Мюрдаля.
14. Концепция рыночного хозяйства Л. Эрхарда.
15. Реформа П.А. Столыпина, их роль в организации государственного управления.
16. Особенности перестройки управления экономикой, начатые в России в 1986 г.
17. «Человеческий фактор» в развитии менеджмента.
18. Принципы рационализации труда А.К. Гастева.
19. Деятельность А.К. Гастева по рациональной организации и культуре труда.
20. НОТ в работах О.А. Ерманского, П.М. Керженцева, Н.А. Витке.
21. Идеи экономических методов управления в работах С.Г. Струмилина, В.С. Немчинова, Л.В. Канторовича.
22. Идеи менеджмента в работах М. Вебера.
23. Функции руководителя в работах Ч. Барнарда.
24. Принципы управления Л. Урвика.
25. Философия менеджмента Г. Эмерсона.
26. Проблема власти и лидерства в работах М. Фуко.
27. Принципы крупномасштабной организации в работах Ф. Шумахера.
28. Идеи управления в работах Чарльза Хэнди
29. Р. Оуэн — прагматик и утопист
30. Система Тейлора и Эмерсона
31. Концепция НОТ А. Журавского
32. Модель эффективной организации Р. Лайкерта
33. Модель успешного руководителя Б. Баса
34. Модель Блейка и Моутона
35. Синтетический подход» Урвика и Гьюлика
36. Управленческая деятельность братьев Рябушинских
37. А.А. Багданов. Характеристика его работы «Тектология – всеобщая организационная наука
38. Вклад российских ученых 20-30х годов в развитие науки управления
39. Научный и практический вклад Генри Форда в развитие менеджмента
40. Основоположник научного менеджмента Фридерик Уинслоу Тейлор, его принципы научного управления производством

41. Принципы управления Анри Файоля.

3.6 Перечень вопросов для тестирования

Образец типового варианта тестового задания

Тестовые задания для оценки знаний

1. История управленческой мысли - это:

- а) наука, изучающая закономерности, совокупность, методы и цели деятельности организации;
- б) наука, предполагающая ответы на вопросы «Что, Как и Для кого производить?»
- в) процесс возникновения, развития теорий, взглядов, идей, представлений об управлении организацией в различных конкретно-исторических условиях, либо систему научных знаний об этих процессах;
- г) процесс о способах функционирования личности, общества и государства в целом.

2. Источником и базисом управления явилось:

- а) формирование первых общественных отношений, реализуемых через инстинкты и обусловленных зарождением механизмов власти;
- б) формирование взглядов, течений, концепций и объектов управленческой деятельности;
- в) функционирование информационных потоков, прямых, обратных связей между членами общества;
- г) деятельность, побуждающая членов общества и организаций к получению прибыли.

Тестовые задания для оценки умений

1. Что из перечисленного относится к макроуправлению:

- а) управление группой;
- б) самоменеджмент;
- в) управление государством;
- г) стиль управления.

2. Первая управленческая революция называется:

- а) светско - административная;
- б) промышленная;
- в) религиозно-коммерческая;
- г) бюрократическая.

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

1. Время начала седьмого управленческого этапа

- а) с 80-х годов XX века;
- б) с 80-х годов XIX века;
- в) с 70 - х годов XX века;
- г) с 70-х годов XIX века.

2. С именем какого царя связана вторая управленческая революция:

- а) Хаммурапи;
- б) Новуходоносора II;
- в) Петра II;
- г) Генриха II.

3.6. Перечень теоретических вопросов к зачету

Перечень вопросов к зачету по дисциплине «История управленческой мысли»

1. Особенности становления и развития управления как целостного учения
2. Периодизация развития управленческой мысли
3. Сущность управленческих революций
4. Особенности становления и развития управления в Древнем Египте
5. Особенности становления и развития управления в государствах Древнего Востока
6. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древнем Китае
7. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древней Греции
8. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древнем Риме
9. Особенности формирования взглядов на управление в эпоху становления и развития индустриального общества
10. Особенности управления времен средневековья в странах Западной Европы
11. Н.Макиавелли и его взгляды на управление государством
12. Промышленный переворот и формирование взглядов на управление
13. Роберт Оуэн и его эксперименты
14. Особенности управления и развития управленческой мысли Ф.У.Тейлора и их место в методологии научного менеджмента
15. Сущность административной школы управления
16. Сущность школы человеческих отношений
17. Сущность школы математических методов и количественных подходов
18. Особенности и основные черты японского менеджмента
19. Особенности и основные черты американского менеджмента
20. Сравнительный анализ японского и американского менеджмента
21. Организационно-управленческая деятельность С.Ю.Витте и П.А.Столыпина
22. Развитие управленческой мысли в СССР: В.И.Ленин, И.В.Сталин, А.А. Богданов, Н.И.Бухарин, А.К. Гастев
23. Новые аспекты в управлении экономикой в послевоенный период
24. Реформы 1965 и 1979 гг.
25. Управленческая сущность перестройки и переход к рыночному регулированию экономики (М.С.Горбачев, Б.Н.Ельцин, Н.И.Рыжков, Е.Т.Гайдар)
26. Базовые концепции нового менеджмента
27. Рачительное производство
28. Проектно-ориентированные формы управления организациями на базе современных систем менеджмента качества
29. Организационные изменения
30. Менеджмент в рамках мультикультурного контекста

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

1. Дайте характеристику административной школе: авторы и последователи, основные идеи, практическое значение для современного менеджмента.

2. Дайте характеристику бюрократической школе: авторы и последователи, основные идеи, практическое значение для современного менеджмента. Почему понятие «бюрократия» в наши дни часто употребляется в негативном значении? Дайте свою оценку этому понятию с учетом изученного материала.

3. Дайте характеристику школе человеческих отношений: авторы и последователи, основные идеи, практическое значение для современного менеджмента.

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Как вы понимаете принципы управления по А. Файолю? Заполните таблицу, продумайте и запишите краткое пояснение для каждого принципа.

Принцип	Пояснение

2. Вспомните основные положения теорий «X» и «Y», предложенных американским ученым Дугласом МакГрегором. Какие идеи кажутся вам более правильными и соответствующими современным условиям? Какие положения и выводы вы будете использовать в своей работе? Почему?

3. Что такое Хоторнский эффект (*Hawthorne effect*)? Придумайте и опишите пример проявления такого эффекта в деятельности какой-либо организации (или одного ее подразделения).

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку.
Кейс-задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Эссе	Эссе выполняется в письменном виде и сдается преподавателю на проверку. в личном кабинете студента выставляется оценка по эссе.
Реферат	Защита рефератов, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: темы рефератов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

**Шкала и критерии оценивания компетенций в результате
изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации
в форме зачета по результатам текущего контроля**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.