

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Нигматуллина Танзиля Алтафовна
Должность: Директор
Дата подписания: 18.11.2022 11:57:14
Уникальный программный ключ:
72a47dccbea518101bca7366ed030bf219f69a



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**АННОТАЦИИ
К РАБОЧИМ ПРОГРАММАМ ДИСЦИПЛИН
основной профессиональной образовательной программы
высшего образования – программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.02. Менеджмент**

**Направленность (профиль)
«Менеджмент»**

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент приказ № 7 от 12.01.2016 квалификации (степени) выпускника – бакалавр и рассмотрена на заседании кафедры экономики и информационных технологий 30 августа 2018 г., протокол №1.

2018 год набора



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

Б1.Б.01 ИСТОРИЯ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
 - способность занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
 - умение анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные факты, процессы и явления, характеризующие целостность отечественной и всемирной истории;
- периодизацию всемирной и отечественной истории;
- современные версии и трактовки важнейших проблем отечественной и всемирной истории;
- особенности исторического пути России, ее роль в мировом сообществе;
- основные исторические термины и даты;

Уметь:

- различать в исторической информации факты и мнения, исторические описания и исторические объяснения;
- устанавливать причинно-следственные связи между явлениями, пространственные и временные рамки изучаемых исторических процессов и явлений;
- представлять результаты изучения исторического материала в формах конспекта, реферата, рецензии;

Владеть:

- навыками определения собственной позиции по отношению к явлениям современной жизни;
- методами анализа исторической информации, представленную в разных знаковых системах (текст, карта, таблица, схема, аудиовизуальный ряд);
- навыками соотнесения своих действий и поступков окружающих с исторически возникшими формами социального поведения.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «История» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p>Тема 1. Предмет истории и его место в системе гуманитарных дисциплин.</p>	<p>Понятие истории как непрерывного и прогрессивного процесса преобразований. Наука как рациональное, достоверное и общезначимое познание. История в системе гуманитарных наук. Функции истории, цели и задачи изучения предмета. Категории истории как научной дисциплины. Концепции исторического развития. Методы изучения: конкретно-исторический, сравнительный, статистический, системно-структурный, умозаключение по аналогии, экстраполяции. Периодизация истории. Общее и особенное в истории России. Роль данной науки в повышении правовой и политической культуры российского общества. Характеристика учебной литературы и историко-правовых источников.</p>
2.	<p>Тема 2. Древнейшая стадия истории человечества. Теории происхождения человека.</p>	<p>Источники знаний о древнейшем человеке. Проблема происхождения человека. Процесс антропогенеза. Виды человека. Расселение древнейших людей. Условия жизни первобытных людей. Происхождение человека. Периодизация древнейшей стадии развития человечества: каменный век, бронзовый век, железный век. Эпоха палеолит. Неолитическая революция и ее последствия. Присваивающее хозяйство, производящее хозяйство.</p>
3.	<p>Тема 3. Цивилизации Древнего мира.</p>	<p>Древнейшие цивилизации и государства. Речные цивилизации. Общее и особенное. Великие державы Древнего Востока. Египет. Передняя Азия. Индия. Китай. Культура и религия Древнего мира. Язычество. Возникновение христианства. Античные цивилизации. Становление полисной цивилизации в Греции ее сущность. Древний Рим: этапы становления общества и государства. Республика, монархия.</p>
4.	<p>Тема 4. Цивилизация Запада и Востока в Средние века.</p>	<p>Арабо-мусульманская цивилизация. Возникновение ислама. Арабские завоевания. «Арабский халифат». Арабская культура.</p> <p>Становление западноевропейской средневековой цивилизации. Хронологические рамки западного Средневековья. Расцвет западноевропейской средневековой цивилизации. Сословно-представительная монархия, феодал, вассальные связи, «феодальная лестница».</p> <p>Византийские государство, церковь, общество. Внутренние и внешние причины гибели Византии. Крестовые походы. Встреча восточно-христианской, мусульманской и западно-христианской цивилизаций.</p>
5.	<p>Тема 5. История России с</p>	<p>Призвание варягов. «Путь из варяг в греки» Норманнская теория. Крещение Руси, его значение</p>

	древнейших времён до конца XVI века.	последствия. «Русская правда», князь и боярство. Раздробленность на Руси. Причины и последствия Монгольские завоевания. Золотая Орда. Натиск с Запада. Александр Невский. Возвышение Москвы. Образование единого Русского государства, «Москва – третий Рим». Россия в правление Ивана Грозного. Избранная Рада, Стоглавый собор. Опричнина. «Смута». Самозванцы.
6.	Тема 6. Истоки индустриальной цивилизации: страны Западной Европы в XVI- XVIII веках.	<p>Модернизация как процесс перехода от традиционного к индустриальному обществу. Образование централизованных государств. Абсолютизм. Сходство и различия абсолютных монархий в России и Западной Европе. Реформация и Контрреформация.</p> <p>Великие географические открытия и начало европейской колониальной экспансии. Карта мира. Запада. Формирование нового пространственного восприятия мира.</p> <p>Государство и власть в Новое время. Первая общеевропейская война. Тридцатилетняя война. Вестфальский мир 1648 г.</p> <p>Основные научные открытия и технические изобретения. Появление экспериментальной науки. Научная революция в Европе. Леонардо да Винчи, Андреас Везалий, Николай Коперник. Великий промышленный переворот.</p> <p>Век Просвещения. Теория естественного равенства. «Общественный договор». Особенности Просвещения во Франции, Германии, Англии и России.</p> <p><i>Революции XVIII в. Война за независимость. Образование США. Французская революция XVIII в.</i></p>
7.	Тема 7. История России в XVII-XVIII веках.	<p>Россия в середине и второй половине XVII в. Абсолютизм и Династия Романовых. Соборное уложение 1649 г. политика протекционизма, церковный раскол, «обмирщение» русской культуры, самодержавие, казачество, крепостное право, Боярская дума. Россия в период реформ Петра I. Северная война и ее итоги.</p> <p>Внутренняя и внешняя политика преемников Петра I (1725–1762 гг.). Сенат, Синод, коллегии рекруты. Дворцовые перевороты. Россия во второй половине XVIII в. «Просвещенный абсолютизм» Екатерины II. Выход России к Черному морю. Разделы Речи Посполитой.</p>
8.	Тема 8. Становление и развитие индустриальной цивилизации. Мир в XIX веке.	<p>Модели перехода от традиционного к индустриальному обществу. Индустриальное общество. Европейские революции середины XIX в. Объединительные процессы в Европе и Америке. Объединение Германии и Италии. Гражданская война в США. Становление гражданского общества. Возникновение идейно-политических течений. Консерватизм, либерализм, социализм. Развитие капиталистических отношений в XIX в. Социальный состав общества. «Средний класс»</p> <p>Западноевропейская культура XIX века. Научные</p>

		открытия. Расцвет книжной культуры. Развитие образования: университеты, школы.
9.	Тема 9. История России в XIX веке.	<p>Россия в первой половине XIX столетия. Территория и население империи. Социальная структура. Власть и реформы в первой половине XIX в. Реформы Сперанского. Отечественная война 1812 г. «Декабристы». «Аракчеевщина».</p> <p>Россия в эпоху великих реформ Александра II. Отмена крепостного права.</p> <p>Возникновения народничества. Группы «Народная воля», «Земля и воля», «Чёрный передел». Распространение марксизма. Русская культура XIX века.</p>
10.	Тема 10. Россия и мир в XX веке. От Новой истории к Новейшей.	<p>Мир в начале XX в. Изменения в системе международных отношений на рубеже XIX–XX вв. Колониальные империи Великобритании и Франции. Возвышение Германии и США. Складывание двух противостоящих друг другу военных блоков великих держав – Тройственного союза и Антанты. Россия в начале XX в. государственно-монополистический капитализм. Революция 1905–1907 гг.: социальный заказ на модернизацию или протест против нее. Традиционализм и модернизм в левом движении: народнические и марксистские партии. Первая мировая война. Истоки и причины. Особенности военных конфликтов в XX в.</p> <p>Россия после Первой мировой войны. Февральская революция в России.</p> <p>Приход большевиков к власти в России. Споры об Октябре 1917 г. «Военный коммунизм». Гражданская война: причины, действующие лица, политические программы сторон. Красный и белый террор. Причины поражения антибольшевистских сил. Российская эмиграция.</p> <p>Страны Европы в 20-30-е годы XX в. Возникновение фашизма. Триумфальное шествие авторитарных режимов. Стабилизация 1925-1929 гг. Мировой экономический кризис и Великая депрессия</p> <p>Строительство социализма в СССР. Кризис «военного коммунизма». Новая экономическая политика (нэп). Образование СССР.</p> <p>Становление единоличной власти И.В. Сталина. Индустриализация. Коллективизация. «Культурная революция».</p> <p>Причины и ход II Мировой войны. СССР в годы Великой Отечественной войны. Второй период войны. Решающая роль СССР в разгроме нацизма. Открытие второго фронта. Значение и цена Победы в Великой Отечественной войне. Потсдамская конференция и её решения.</p> <p>Эпоха «холодной войны». Сверхдержавы: США и</p>

	<p>СССР. Распад колониальной системы. Военно-политические кризисы в рамках «холодной войны». Информационные войны. Техногенная цивилизация «на тропе войны». Крах биполярного мира. Последствия «холодной войны».</p> <p>К «Общему рынку» и «государству всеобщего благоденствия»</p> <p>Европейская интеграция. «Государство благоденствия». Роль политических партий. Христианская демократия. Массовые движения: экологическое, феминистское, молодежное, антивоенное. Мир потребителей. Культура как способ стимуляции потребления. Новый взгляд на права человека.</p> <p>Научно-технический прогресс. Транспортная революция. Качественно новый уровень энерговооруженности общества, ядерная энергетика. Прорыв в космос. Развитие средств связи. Компьютер, информационные сети и электронные носители информации. Современные биотехнологии. Автоматизированное производство. Индустрия и природа. Формирование новой научной картины мира. Дегуманизация искусства. Технократизм и иррационализм в общественном сознании XX в.</p>
--	--



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.02 ФИЛОСОФИЯ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - должен обладать знанием и пониманием законов развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- Предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи;
- мировоззренческие и методологические основы мышления;
- роль философии в формировании ценностных ориентаций в профессиональной деятельности.

Уметь:

- Ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания;
- понимать характерные особенности современного этапа развития философии;
- применять философские принципы и законы, формы и методы познания в профессиональной деятельности.

Владеть:

- навыками философского анализа различных типов мировоззрения;
- различными философскими методами для анализа тенденций развития современного общества.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Философия» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Введение в философию. Предмет и задачи философии.	Философское освоение бытия. Предмет философии, его историческое развитие. Диалогичность философии. Двойственность мира — основа диалектического метода мышления. Общественная и индивидуальная потребности в философствовании. Уровни существования философии: теоретический, духовно-практический, обыденно-жизненный. «Философские» чувства. Философия как

		<p>способ жизненного самоопределения индивидов.</p> <p>Типы философствования: классический, неклассический, постнеклассический. Зависимость концепций права от типа философствования. Структура философского знания, его системный характер.</p> <p>Мировоззренческая проблематика философии. Мировоззрение, его структура, уровни и формы, культурно-исторический характер и сущность. Значение убеждений, проблематика ценностей, оценки личного выбора. Типы мировоззрения: мифологическое, религиозное, философское, научное.</p> <p>Понятие юридического мировоззрения. Различие философского и юридического осмысления общества. Цели и задачи преподавания философии в юридическом вузе.</p>
2.	<p>Тема 2. Исторические типы философствования. Философия Древней Индии и Древнего Китая.</p>	<p>Становление философии. Основные направления, школы философии и этапы ее исторического развития. Структура философского знания. Философия Древнего Востока. Философия Древней Индии. Веды. Брахманизм. Упанишады.</p> <p>Философия Древнего Китая. Особенности становления древнекитайской философии, ее мифологические корни. Конфуцианство, даосизм, легизм.</p>
3.	<p>Тема 3. Исторические типы философствования. Античная философия.</p>	<p>Античная философия. Особенности древнегреческой философии. Учение Сократа о человеке, знании и добродетели. Платон - основатель системы объективного идеализма.</p> <p>Учение Платона о государстве. Структура и задачи «идеального» государства. Аристотель. Классификация наук Аристотеля. Категории Аристотеля.</p> <p>Античная философия в эллинистически-римскую эпоху. Эпикуреизм. Стоицизм. Скептицизм.</p> <p>Неоплатонизм. Значение античной философии для развития европейской философии и культуры.</p>
4.	<p>Тема 4. Исторические типы философствования. Средневековая философия.</p>	<p>Средневековая философия. Истоки и особенности средневековой философии (теоцентризм). Патристика. Апологетика. Августин Блаженный. Учение Августина о бытии, Боге и человеке.</p> <p>Арабо-мусульманская философия средневековья.</p> <p>Философия эпохи Возрождения. Основные черты философии эпохи Возрождения: антропоцентризм и гуманизм.</p>
5.	<p>Тема 5. Исторические типы философствования. Философия Нового времени.</p>	<p>Особенности философии XVII в.: борьба со схоластикой, опора на науку, общая практическая направленность философии.</p> <p>Ф. Бэкон – основатель эмпиризма и науки Нового времени.</p> <p>Особенности немецкой классической философии.</p>

		<p>Философия И. Канта. Объективный идеализм и диалектический метод в учении Г.В.Ф. Гегеля. Философия истории Гегеля. Философия марксизма. Социально-экономические предпосылки возникновения марксизма. Иррационалистическая философия А. Шопенгауэра. Антирационализм и экзистенциальная философия С. Кьеркегора. «Философия жизни» Ф. Ницше.</p>
6.	<p>Тема 6. Исторические типы философствования. Новейшая философия.</p>	<p>Основные направления и школы XX века: Феноменология, Психоанализ, Аналитическая философия, Экзистенциализм, Постпозитивизм и др.</p>
7.	<p>Тема 7. Онтология. Учение о Бытии.</p>	<p><i>Учение о бытии. Монистические и плюралистические концепции бытия, самоорганизация бытия.</i> Категория Бытия, ее смысл и специфика. Рационалистические концепции бытия. Открытие бытия Парменидом. Опыт доказательства свойств бытия в апориях Зенона. Атомистическая теория Демокрита. Учение об эйдосах Платона. Аристотель о причинах бытия. Диалог реализма и номинализма. Иррационалистические трактовки бытия: мир как воля и представление; жизнь как «воля к власти». «Полюсы» бытия: существование мира и жизнь человека. Мифологические, религиозные, философские и научные картины мира. Бог, Абсолют в бытии. Доказательства бытия Бога. Креационизм, идеализм, материализм. Современная западная онтология. Современные представления об эволюции Вселенной. Социальное бытие – система жизнедеятельности людей. Моделирование социального бытия в праве. Общественное пространство права. Понятие «время» в праве. Бытие и материя. Развитие представлений о субстанции и материи в истории философии. Философский монизм (Спиноза), дуализм (Декарт), плюрализм (Лейбниц). Понятия материального и идеального. Пространство, время. Движение и развитие, диалектика. Детерминизм и индетерминизм. Научные, философские и религиозные картины мира. Способы существования материи: движение, пространство, время, системность. Различные концепции пространства и времени в истории философии. Специфика пространственно-временных отношений в природных и социальных процессах. Бытие и материя как мир человека. Философское понимание проблемы материального и идеального.</p>

		Категория «идеальное» в философии. Соотношение понятий «дух», «душа», «сознание».
8.	Тема 8. Философские концепции развития. Синергетика.	<p><i>Движение и развитие, диалектика. Динамические и статистические закономерности.</i> Философское понимание развития. Взаимодействие, движение, развитие: общее и особенное. Диалектика и метафизика – две концепции развития и связи, их различия и взаимодополняемость. Исторические формы диалектики и метафизики.</p> <p>Содержание объективной диалектики: всеобщая связь, развитие. Детерминизм и системность, их выражение в категориях философии. Понятие системы, структуры, целого и части, формы и содержания, сущности и явления. Категории детерминизма: причина и следствие, необходимость и случайность, возможность и действительность.</p> <p>Законы развития. Закон единства и взаимодействия (борьбы) противоположностей – источник, движущая сила развития. Противоположности и противоречие. Динамика (стадии) развертывания противоречия. Закон перехода количественных изменений в качественные. Механизм развития: качество, количество, мера, скачок. Закон отрицания отрицания. Замена новым старого как направление развития. Понятие прогресса и регресса. Проблема критериев прогресса. Традиция и новаторство. Революция и эволюция. Динамические и статистические закономерности.</p> <p>Самоорганизация. Синергетика. Парадигма И.Пригожина. Основные понятия: разупорядоченность, неустойчивость, разнообразие, неравновесность, нелинейные соотношения.</p> <p>Диссипативные структуры, флуктуации, точка бифуркации.</p>
9.	Тема 9. Гносеология. Проблема сознания в философии.	<p><i>Сознание и познание. Сознание, самосознание и личность.</i> Философские проблемы сознания. Историческая эволюция в понимании проблемы сознания. Сознание как форма жизнедеятельности человека, способ духовной ориентации, преобразования и познания мира. Отражение как объективное основание сознания. Виды отражения. Особенности психического отражения. Биологические и психические предпосылки сознания. Полемика о материальной и идеальной природе сознания. Современные программы анализа сознания. Феноменологическая трактовка сознания. Сознание и знание.</p> <p>Сознание и формы психической деятельности: мышление, память, воля, эмоции. Язык, мышление, общение. Соотношение сознательного и бессоз-</p>

		<p>нательного, рационального и иррационального в человеческой жизни. Индивидуальное и коллективное бессознательное. Самосознание. Понятие рефлексии. Развитие индивидуального сознания и самосознания на этапах жизненного пути.</p> <p>Общественное сознание, его особенности. Структура общественного сознания. Обыденное и теоретическое сознание. Общественная психология и идеология. Формы общественного сознания: политическое, правовое, нравственное, религиозное, эстетическое. Индивидуальное, групповое, массовое сознание.</p>
10.	<p>Тема 10. Познание. Методы и формы познания.</p>	<p><i>Познание, творчество, практика. Вера и знание. Понимание и объяснение. Рациональное и иррациональное в познавательной деятельности. Проблема истины. Действительность, мышление, логика и язык.</i></p> <p>Содержание и цель познавательного отношения человека к миру. Познание и знание. Знание-мудрость, знание-сила, знание-власть. Виды познавательной деятельности: обыденное, научное, художественное, философское: общее и особенное.</p> <p>Ступени и формы познания. Особенности античной гносеологии. Различение познания подлинного и иллюзорного: знание и мнение. (Парменид, Демокрит). Познание как припоминание в учении Платона. Созерцательность как познавательный принцип (Аристотель). Теологическая концепция познания. Диалог сенсуализма (Дж. Локк) и рационализма (Декарт, Спиноза, Лейбниц). Анализ И. Кантом познавательных способностей человека. Априорные формы познания. Диалектическая идея единства чувственного и рационального познания, их формы. Интуиция.</p> <p>Субъект и объект познания, его границы. Агностицизм и скептицизм. Социокультурная обусловленность познания. Познание, творчество, практика.</p> <p>Иррационализм. (Шопенгауэр, Бергсон). Феноменологическая теория познания (Гуссерль, Хайдеггер). Мышление и язык.</p>
11.	<p>Тема 11. Научное познание. Философия науки. Научные революции.</p>	<p>Научное и ненаучное знание. Критерии научности. Структура научного познания, его методы и формы. Рост научного знания. Научные революции и смены типов рациональности. Наука и техника. Научное познание и его специфика. Научное и ненаучное знание. Критерии научности. Эмпирическое и теоретическое в научном познании. Формы научного знания: вопрос, проблема, гипотеза, теория, идея, научная картина мира. Наука и ее роль в обществе. Рост научного знания. Наука и техника. Сциентизм и антисциентизм. Наука и нравственность, социальная</p>

		<p>ответственность ученого.</p> <p>Философия постпозитивизма о специфике научного познания. Т. Кун о структуре научных революций, понятие парадигмы. К. Поппер: принцип фальсификации научных теорий. П. Фейерабенд: принцип пролиферации идей. Исторические и социокультурные основания науки. Специфика социально-гуманитарного познания. Проблема общенаучной методологии.</p> <p>Проблема истины в философии и науке.</p>
12.	<p>Тема 12. Социальная философия. Философские проблемы общества.</p>	<p><i>Общество и его структура. Гражданское общество и государство. Человек в системе социальных связей. Человек и исторический процесс; личность и массы, свобода и необходимость.</i> Социальная онтология. Содержание понятия «социальное бытие». Социальное бытие как деятельность людей. Специфика человеческой деятельности. Деятельность как самореализация людей; предметный и духовный аспекты человеческой самореализации. Переход от представления общества в форме объекта к представлению его в форме деятельности.</p> <p>Этапы формирования представлений об обществе. Широкий и узкий смыслы понятия «общество». Соотношение природы и общества. Истоки и смысл экологической проблемы. Понятие о ноосфере (Э. Леруа, В.И. Вернадский, П Тейяр де Шарден).</p> <p>Понятие и специфика социальных законов. Законы природы и законы общества. Фатализм, волюнтаризм, натурализм. Социальная действительность. Модели социальной реальности: натуралистическая, бихевиористская, деятельностьная, идеалистическая, феноменологическая. Социальное время и социальное пространство как формы организации и воспроизводства жизни людей.</p> <p>Общество как система. Общественные отношения. Самоорганизация и управление. Общество как система личных зависимостей. Понятие традиционного общества. Общество и власть. Право в традиционном обществе. Проблема равенства и справедливости. Индустриальное общество: гражданское общество и государство. Право и гражданское общество. Общество как система взаимообусловленной самореализации индивидов. Концепция информационного общества. Абстракции права и специфика обществ.</p> <p>Понятие о социальной структуре общества. Общественные группы. Взаимосвязь процессов дифференциации социальной деятельности и автономизации личности. Социальная идентификация, социальная принадлежность, социальное созидание.</p>

		<p>Проблема отчуждения. Отчуждение человека от природы, общественных связей, социальных вещей, самого себя. Социально-классовые трактовки отчуждения. Личностный смысл отчуждения. Бунт, деструктивность и социальное творчество.</p>
13.	<p>Тема 13. Философия истории. Будущее. Проблемы и перспективы развития человечества.</p>	<p>Смысловые аспекты понятия «история»: история как динамика социального бытия и одновременно ее интерпретация. Принципы материалистического и идеалистического понимания истории. Проблема смысла истории. Соотношение объективных предпосылок и человеческой субъективности в историческом процессе. Проблема движущих сил истории.</p> <p>Формационная и цивилизационная концепции общественного развития.</p> <p>История и развитие. Проблема оснований периодизации истории. Концепции однолинейного прогрессивного развития (Гегель, Маркс - теория общественно-экономических формаций, Д.Белл, А. Тоффлер, теории «технологического детерминизма»). Концепции многолинейного развития Концепции циклического развития. Мир - системный подход (Л. Берталанди). Концепция «столкновения цивилизаций» С. Хантингтона и ее оппоненты. Понятие общественного прогресса и его критерии. Абсолютный и относительный критерий прогресса. Идея прогресса в концепции «индустриального общества», в теориях «локальных цивилизаций», в концепциях постиндустриального общества. Понятие общественного богатства и его связь с прогрессом. Идеал и прогресс. Прогресс и регресс. Исторические типы общественного прогресса. Соотношение научно-технического, социального и духовного прогресса в современную эпоху. Индустриальный прогресс и проблема модернизации.</p> <p><i>Будущее человечества.</i> Философское понимание времени. Три модуса времени. Развитие представлений о времени в истории философии. Понятие будущего. Основания проектирования будущего. Сущность современной научно-технической революции. Понятие сингулярности. Проблемы и перспективы развития человечества. Научное прогнозирование.</p> <p>Глобальные проблемы современности. Сущность глобальных проблем. Сущность и проблемы современной научно-технической революции. Глобализация и локализация – два вектора современного развития. Объективные и субъективные основания проектирования будущего.</p> <p>Становление информационно-экологического общества и перспективы существования человечества.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.03 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

лексический (1200-1400 лексических единиц) и грамматический минимум, необходимый для чтения и перевода (со словарем) иностранных текстов профессиональной направленности;

Уметь:

общаться (устно и письменно) на иностранном языке на профессиональные и повседневные темы; переводить (со словарем) иностранные тексты профессиональной направленности; самостоятельно совершенствовать устную и письменную речь, пополнять словарный запас;

Владеть:

быть в состоянии продемонстрировать навыки владения иностранным языком не ниже разговорного.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Иностранный язык» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Введение в предмет	Вводно-коррективный фонетический курс: специфика артикуляции звуков, интонации, акцентуации и ритма нейтральной речи в английском языке; основные особенности полного стиля произношения; чтение транскрипции.
2.	Тема 2. Знакомство	Лексика на тему «Знакомство». Вопросительные предложения, вопросительные слова и словосочетания. Порядок слов в вопросах. Обзор времен Present Simple (третье лицо, единственное число). Слова (лексика) со схожим значением, словосочетания и фразовые глаголы с предлогами, многозначные слова. Заполнение форм и заявок.

3.	Тема 3. Семейные и дружеские отношения	Лексика на тему «Семья», «Дружба». Разница между Present Simple и Present Continuous, глаголы, не используемые в Continuous. Выражение have/have got. Small talk. Знакомство с соседями. Письмо другу о последних новостях.
4.	Тема 4. Новости	Лексика на тему «Праздник», «Хорошие и плохие новости». Повествовательные времена. Правильные и неправильные глаголы. Наречия. Прилагательные с -ed, -ing. Предлоги места и времени. Выражения времени. Государственные праздники и важные даты. Написание истории на основе картинок
5.	Тема 5. Еда и Здоровье	Лексика на тему «Еда», «Здоровый образ жизни». Количественные выражения и местоимения. Определенные и неопределенные артикли. Исчисляемые и неисчисляемые существительные. Выражения Can/Could I., Would you mind + Ving. Написание открытки в поездке.
6.	Тема 6. Планы на будущее	Планы на будущее, намерения. Лексика на тему «Выражения для будущего», «Амбиции». Способы выражения будущности: Future Tenses, Present Continuous, Present Simple, going to. Предлоги времени. Выражения с like. Буквальный и идиоматический фразовые глаголы. Выражение сомнений и уверенности. Эссе «Мои мечты о будущем».
7.	Тема 7. Профессии, работа, рабочее место	Лексика на тему «Профессия», «Рабочее место». Разница между Present Perfect и Past Simple. Выражения с for, since, ever, never. Словообразование. Выражение согласия и несогласия. Разделительные вопросы. Написание биографии.
8.	Тема 8. Городская жизнь и транспорт	Лексика на тему «Места в городе», «Вилы транспорта». What's ... like? Сравнительная и превосходная степени. Выражения для сравнения. Синонимы и антонимы. Относительные местоимения which, that, who, where. Пересказ текста. Обсуждение как провести время. Эссе «Описание родного города».
9.	Тема 9. Мода, одежда и шопинг	Модальные глаголы have to, should, must. Части тела. Лексика на тему «Одежда», «Мода». Посещение доктора. Написание формального и неформального электронного письма.
10.	Тема 10. Хобби, спорт и путешествие	Лексика на тему «Путешествие», «Спорт», «Эмоции». Past Perfect and narrative tenses. Прямая и косвенная речь. Союзы и соединительные слова и выражения. Положительные и отрицательные эмоции. Выражения so, such. Написание обзора на фильм или книгу.
11.	Тема 11. Внешность и черты характера	Лексика на тему «Внешность», «Черты характера». Страдательный залог. Коллокации. Телефонный разговор. Эссе «За и против»
12.	Тема 12. События и этапы	Лексика на тему «Этапы в жизни», «Семейные отношения». Present Perfect Simple and Continuous. Обзор

	жизни	времен. Реакция на хорошие и плохие новости. Написание заметок и резюме.
13.	Тема 13. Страхи и фобии	Лексика на тему «Страхи и фобии». Условные предложения. Вероятности и предположения. Советы и сожаления. Обсуждение «Идеальный мир». Герундий и инфинитив.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.04 ПРАВОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью занимать активную гражданскую позицию(ОК-3);
 - умением использовать нормативные правовые документы в своей деятельности(ОК-9).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- предмет права, основные понятия и категории юриспруденции,
- роль права в формировании ценностных ориентаций в профессиональной деятельности;

Уметь:

- свободно оперировать юридическими понятиями и категориями,
- логически грамотно выразить свою точку зрения по государственно-правовой проблематике,
- аргументированно обосновывать свою позицию при помощи норм права,
- также определять оптимальные способы защиты своих прав и законных интересов.

Владеть:

- навыками анализа различных правовых ситуаций в своей профессиональной деятельности;
- навыками постановки экономических и управленческих целей и их эффективного достижения, исходя из интересов различных субъектов и с учетом правовых возможностей;
- навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм права;
- навыками поведения в коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами этикета и действующего законодательства.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Правоведение» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Теория права.	<p>Причины и условия происхождения права. Различные подходы к пониманию сущности права. Признаки права. Функции права.</p> <p>Принципы права: понятие и их роль в правовом регулировании. Нормативное закрепление общеправовых и отраслевых принципов права. Норма права: понятие, признаки, структура, виды.</p> <p>Понятие формы (источников права). Система права и система законодательства. Правоотношение: понятие, признаки, классификация. Характеристика субъектов правоотношения (правосубъектность, правоспособность, дееспособность, деликтоспособность). Объект правоотношения. Содержание правоотношения. Понятие правонарушения, их виды. Причины совершения правонарушений. Состав правонарушения. Объект правонарушения. Характеристика объективной стороны правонарушения. Субъект правонарушения. Субъективная сторона правонарушения. Понятие вины и ее формы.</p> <p>Понятие, признаки, цели юридической ответственности. Принципы применения юридической ответственности. Виды юридической ответственности.</p>
2.	Тема 2. Конституционное право.	<p>Предмет и метод конституционного права. Конституционно-правовые отношения: понятие, признаки, объекты, виды. Субъекты конституционно-правовых отношений. Особенности норм конституционного права. Конституция РФ и ее место в правовой системе России. Социальные и юридические свойства Конституции РФ. Проблемы соотношения федеральной Конституции и конституций республик в составе РФ. Понятие конституционного строя РФ и его основы (федерализм, народовластие, республиканская форма правления; признание человека его прав и свобод высшей ценностью в обществе; верховенство права; разделение властей; суверенитет государства и др). Конституционный статус личности. Гражданские права и свободы. Политические права и свободы. Экономические, социальные и культурные права и свободы. Конституционные обязанности. Понятие, виды избирательных систем. Источники избирательного права. Принципы избирательного права. Общая характеристика избирательного процесса.</p> <p>Конституционные основы организации и деятельности органов государственной власти в РФ. Президент</p>

		РФ. Конституционно-правовой статус Федерального собрания РФ. Правительство РФ и его место в механизме организации власти. Конституционные принципы правосудия. Система судебных органов. Понятие и общие принципы организации местного самоуправления в РФ.
3.	Тема 3. Административное право.	Предмет, метод административного права. Источники административного права. Органы исполнительной власти: понятие, правовой статус, виды. Понятие государственного управления. Сферы государственного управления. Государственная служба в РФ: понятие, принципы. Виды государственных должностей. Порядок прохождения государственной службы. Понятие и виды правовых актов в сфере государственного управления. Понятие и основные черты административной ответственности. Характеристика состава административного правонарушения как основания применения мер ответственности. Понятие, виды административных взысканий. Процедура наложения административного взыскания.
4.	Тема 4. Финансовое право.	Финансы, финансовая система и финансовая деятельность. Предмет, метод и источники финансового права. Система финансового права. Бюджетное право как подотрасль финансового права. Бюджет. Понятие и принципы бюджетного устройства в РФ. Значение Бюджетного кодекса РФ в регулировании бюджетных отношений. Понятие и участники бюджетного процесса. Стадии бюджетного процесса (составление проекта бюджета; рассмотрение и утверждение проекта бюджета, исполнение и контроль за исполнением бюджета; составление, рассмотрение, утверждение отчета об исполнении бюджета). Ответственность за нарушение бюджетного законодательства. Налоговое право как подотрасль финансового права. Налоги: понятие, значение, виды. Отличие налогов от сборов. Характеристика основных (обязательных) элементов закона о налоге. Принципы и основания привлечения к ответственности за нарушение законодательства о налогах и сборах. Правовые основы банковской системы РФ. Особенности правового статуса Центрального банка РФ.
5.	Тема 5. Гражданское право.	Предмет гражданского права. Особенности метода гражданско-правового регулирования. Гражданский кодекс РФ - "конституция" рыночных отношений. Граждане как субъекты гражданского права. Гражданская правоспособность. Гражданская дееспособность (полная, частичная, неполная, ограниченная). Недееспособность граждан. Эмансипация несовершеннолетних. Опекунство и попечительство. Патронаж.

		<p>Юридические лица: понятие, виды. Характеристика отдельных организационно-правовых форм юридического лица. Реорганизация и прекращение деятельности юридических лиц. Несостоятельность (банкротство): общие положения. Особенности банкротства кредитных организаций. Понятие, содержание, виды права собственности. Основания приобретения права собственности. Основания прекращения права собственности. Защита права собственности.</p> <p>Договоры и обязательства в гражданском праве. Процедура заключения гражданско-правового договора. Система гражданско-правовых договоров. Способы обеспечения исполнения обязательств.</p> <p>Гражданско-правовая ответственность: понятие, особенности. Виды гражданско-правовой ответственности (долевая, солидарная, субсидиарная). Условия привлечения к гражданско-правовой ответственности. Исковая давность.</p> <p>Наследование: понятие, виды, основные категории. Наследование по закону. Наследование по завещанию. Принятие и отказ от наследства.</p>
6.	<p align="center">Тема 6. Семейное право.</p>	<p>Предмет, метод, источники семейного права.</p> <p>Понятие и признаки брака. Семья. Условия вступления в брак. Последствия нарушения условий вступления в брак. Оформление брака. Фиктивный брак. Способы расторжения брака. Права и обязанности супругов. Имущество супругов. Брачный контракт. Алименты. Личные права и обязанности родителей и детей. Права и обязанности родителей и детей по поводу имущества. Алиментные обязательства родителей и детей.</p>
7.	<p align="center">Тема 7. Трудовое право.</p>	<p>Трудовое право как отрасль права: предмет, метод, источники. Граждане, работодатели, трудовой коллектив, профсоюзы как субъекты трудового права. Правила приема на работу. Трудовой договор: понятие, содержание, отличие от гражданско-правового договора. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора (по инициативе работника, работодателя, третьих лиц).</p> <p>Понятие рабочего времени и его виды. Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>Дисциплина труда. Меры поощрения. Понятие дисциплинарной ответственности, виды дисциплинарных взысканий. Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности. Материальная ответственность: понятие и виды. Ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность. Порядок возмещения ущерба. Трудовые споры. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.</p>

8.	<p align="center">Тема 8. Уголовное право.</p>	<p>Предмет, метод, источники уголовного права. Преступление: понятие, признаки. Характеристика состава преступления. Соучастие в преступлении. Характеристика обстоятельств, исключающих преступность деяния. Понятие и цели наказания. Система наказаний. Процедура назначения наказаний. Обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность. Условное осуждение. Судимость.</p>
9.	<p align="center">Тема 9. Правоохранительные органы.</p>	<p>Понятие и система правоохранительных органов Российской Федерации. Прокуратура: система, задачи, функции. Полномочия органов внутренних дел. Адвокатура: задачи, функции, способы оказания юридической помощи юридическим и физическим лицам. Нотариат.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.05 МАТЕМАТИКА

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построение экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основные методы и модели высшей математики, необходимые для количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Уметь:

выбирать методы и модели высшей математики, необходимые для количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Владеть:

навыками использования основных методов и моделей высшей математики для количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Математика» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Абстрактная алгебра.	Алгебра операций Свойства бинарных операций Основные алгебраические структуры Группы и подгруппы

		<p>Поле</p> <p>Линейные отображения</p> <p>Алгебра многочленов</p> <p>Дробно-рациональные функции</p>
2.	Тема 2. Аналитическая геометрия.	<p>Прямоугольные координаты на плоскости</p> <p>Полярные координаты на плоскости</p> <p>Прямая на плоскости</p> <p>Кривые второго порядка</p> <p>Плоскость в пространстве</p> <p>Пряма линия в пространстве</p>
3.	Тема 3. Дифференциальная геометрия.	<p>Дифференциальная геометрия кривых</p> <p>Асимптоты кривой</p> <p>Кривизна плоской кривой</p> <p>Дифференциальная геометрия поверхностей</p>
4.	Тема 4. Дифференциальное и интегральное исчисление.	<p>Область определения функции</p> <p>Предел функции</p> <p>Непрерывность функции, точки разрыва</p> <p>Производная первого порядка</p> <p>Производные высших порядков</p> <p>Дифференциалы и теоремы о дифференцируемых функциях</p> <p>Приложения дифференциального исчисления ФОП</p> <p>Асимптоты графика функции</p> <p>Частные производные первого порядка</p> <p>Частные производные высших порядков</p> <p>Полный дифференциал ФНП</p> <p>Непосредственное интегрирование</p> <p>Замена переменной в неопределенном интеграле</p> <p>Интегрирование по частям в неопределенном интеграле</p> <p>Интегрирование рациональных функций</p> <p>Интегрирование иррациональных функций</p> <p>Интегрирование тригонометрических функций</p> <p>Свойства определенного интеграла</p> <p>Методы вычисления определенного интеграла</p> <p>Приложения определенного интеграла</p> <p>Двойные интегралы</p>
5.	Тема 5. Функциональный анализ.	<p>Элементы теории множеств</p> <p>Мера плоского множества</p> <p>Метрические пространства</p>
6.	Тема 6. Комплексный анализ.	<p>Комплексные числа и их представление</p> <p>Операции над комплексными числами</p> <p>Система линейных уравнений с комплексными коэффициентами</p> <p>Области на комплексной плоскости</p> <p>Определение функции комплексного переменного</p>
7.	Тема 7. Дифференциальные уравнения.	<p>Типы дифференциальных уравнений</p> <p>Поле направлений и изоклины</p> <p>Дифференциальные уравнения с разделяющимися пере-</p>

	<p>менными</p> <p>Однородные дифференциальные уравнения первого порядка</p> <p>Однородные дифференциальные уравнения первого порядка</p> <p>Задача Коши для дифференциального уравнения первого порядка</p> <p>Линейные однородные дифференциальные уравнения второго порядка с постоянными коэффициентами</p> <p>Линейные неоднородные дифференциальные уравнения второго порядка с постоянными коэффициентами</p> <p>Дифференциальные уравнения высших порядков, допускающих понижение порядка</p> <p>Система двух линейных дифференциальных уравнений с постоянными коэффициентами</p>
--	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.06 СТАТИСТИКА

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17);
 - способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных-информационных системах (ОК-18).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия и инструменты алгебры и геометрии, математического анализа, теории вероятностей, математической и социально-экономической статистики;
- основные математические модели принятия решений.

Уметь:

- решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений;
- обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные

Владеть:

- математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;
- программным обеспечением для работы деловой информацией и основами Интернет-технологий

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Статистика» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Основы теории статистики.	Тема 1.1 Предмет, метод и задачи статистики Предмет статистической науки. Место статистики в системе общественных наук и ее взаимосвязь с другими науками. Метод статистики. Закон больших чисел и его роль в изучении статистических закономерностей. Разделы статистики. Теория статистики, ее предмет и

		<p>содержание. Связь теории статистики с социально-экономической статистикой и отраслевыми статистиками.</p> <p>Основные категории и понятия статистики: статистическая совокупность, единица совокупности, признак, вариация, статистический показатель, система показателей.</p> <p>Современная организация и задачи статистики в России.</p> <p>Задачи перехода на международную практику статистики.</p>
2.	<p>Раздел 2. Этапы статистического исследования.</p>	<p>Тема 2.1 Статистическое наблюдение</p> <p>Понятие о статистическом наблюдении, его содержание и задачи. Основные этапы статистического исследования.</p> <p>Статистическое наблюдение – первый этап статистического исследования. Организационные формы и виды статистического наблюдения. Объект и единица наблюдения.</p> <p>Организационные вопросы статистического наблюдения. План статистического наблюдения и его составные части. Обеспечение точности статистического наблюдения. Ошибки наблюдения.</p> <p>Проблемы организации статистического наблюдения в современных условиях.</p> <p>Тема 2.2. Сводка и группировка статистических данных. Ряды распределения. Статистические таблицы.</p> <p>Сводка – второй этап статистического исследования.</p> <p>Понятие, основное содержание сводки и ее задачи. Этапы сводки. Использование результатов сводки для решения аналитических задач.</p> <p>Понятие группировки. Задачи группировок и их роль в анализе социально-экономических явлений и процессов.</p> <p>Виды группировок: типологические, структурные, аналитические. Группировочные признаки и их выбор. Определение числа групп и величины интервала.</p> <p>Группировки простые и комбинированные. Вторичная группировка.</p> <p>Классификация как разновидность группировок в статистике. Многомерные группировки.</p> <p>Статистическая таблица и ее элементы. Принципы построения и виды статистических таблиц.</p> <p>Ряды распределения, их виды. Основные характеристики рядов распределения. Понятие о закономерностях распределения. Плотность распределения.</p> <p>Применение графического метода в статистике. Виды графиков, их основные элементы и способы построения.</p> <p>Современные технологии графического изображения.</p>
3.	<p>Раздел 3. Характеристики статистических</p>	<p>Тема 3.1. Абсолютные и относительные величины</p> <p>Значение абсолютных и относительных величин для статистического анализа данных.</p>

	<p>рядов распределения.</p>	<p>Абсолютные величины как исходная форма статистических показателей. Виды абсолютных величин и способы их получения. Методы преобразования абсолютных величин из частных в сводные и наоборот. Моментные и интервальные показатели.</p> <p>Относительные величины и область их применения. Виды, способы их расчета и формы выражения. Взаимосвязь относительных величин.</p> <p style="text-align: center;">Тема 3.2. Средние величины в статистике</p> <p>Средняя величина, ее сущность и условия применения. Взаимосвязь метода средних и группировок.</p> <p>Виды средних и способы их вычисления. Выбор формы средней. Выбор веса средней. Средняя из абсолютных и относительных величин.</p> <p>Средняя арифметическая (простая и взвешенная). Свойства средней арифметической.</p> <p>Средняя гармоническая (простая и взвешенная). Средняя хронологическая. Другие виды средних. Правило мажорантности средних величин.</p> <p>Структурные средние: мода, медиана, квартили, децили. Их смысл, назначение и способы расчета.</p> <p>Использование средних статистических показателей в экономических исследованиях.</p> <p style="text-align: center;">Тема 3.3. Показатели вариации</p> <p>Понятие вариации. Задачи статистического изучения вариации.</p> <p>Абсолютные показатели вариации: размах вариации, среднее линейное отклонение, среднее квадратическое отклонение. Математические свойства дисперсии. Расчет дисперсии на основе ее математических свойств.</p> <p>Относительные показатели вариации: коэффициент вариации, коэффициент осцилляции, линейный коэффициент вариации и их практическое применение.</p> <p>Виды дисперсий: общая, внутригрупповая, межгрупповая. Правило сложения дисперсий. Коэффициент детерминации. Эмпирическое корреляционное отношение.</p> <p>Вариация качественных признаков. Дисперсия альтернативного признака.</p> <p>Использование показателей вариации в статистическом анализе.</p> <p>Основные типы кривых распределения. Оценка асимметрии и эксцесса рядов распределения.</p>
4.	<p>Раздел 4. Выборочный метод в статистике.</p>	<p style="text-align: center;">Тема 4.1. Выборочное наблюдение</p> <p>Понятие о выборочном наблюдении. Необходимость применения выборочного наблюдения. Основные проблемы теории выборки.</p>

		<p>Генеральная и выборочная совокупность и их обобщающие характеристики.</p> <p>Средняя и предельная ошибки выборочного наблюдения для показателей средней и доли.</p> <p>Повторный и бесповторный отбор.</p> <p>Виды выборки: собственно-случайная, механическая, серийная, типическая, многоступенчатая.</p> <p>Определение вероятности допустимой ошибки выборки.</p> <p>Определение необходимой численности выборки.</p> <p>Способы распространения данных выборочного наблюдения для аналитических целей.</p> <p>Малая выборка и определение ошибок малой выборки.</p>
5.	<p>Раздел 5. Статистическое изучение взаимосвязи социально-экономических явлений.</p>	<p>Тема 5.1. Статистический анализ взаимосвязей</p> <p>Понятие о статистической связи. Виды и формы связей. Частная и множественная корреляция. Основные предпосылки и задачи применения корреляционно-регрессионного анализа.</p> <p>Параметрические методы определения тесноты связи. Линейный коэффициент корреляции. Теоретическое корреляционное отношение. Множественный коэффициент корреляции. Частные коэффициенты корреляции.</p> <p>Непараметрические методы определения тесноты связи количественных и качественных признаков. Коэффициент Фехнера. Коэффициент корреляции рангов Спирмена. Коэффициент ассоциации и контингенции. Коэффициент конкордации.</p> <p>Регрессионный метод анализа связи. Выбор формы уравнения регрессии для анализа экономических явлений. Линейная парная регрессия. Определение параметров уравнения и их значимости.</p> <p>Корреляционно-регрессионный метод анализа социально-экономических явлений и процессов.</p> <p>Статистические методы моделирования и прогнозирования социально-экономических явлений и процессов.</p> <p>Понятие многомерности социально-экономических явлений. Характеристика методов многомерного статистического анализа.</p>
6.	<p>Раздел 6. Ряды динамики и их применение в анализе социально-экономических явлений.</p>	<p>Тема 6.1. Ряды динамики</p> <p>Понятие о рядах динамики. Виды рядов динамики. Основные правила их построения и использования для анализа динамических процессов в экономике.</p> <p>Сопоставление рядов динамики и приведение их к одному основанию.</p> <p>Основные аналитические показатели динамического ряда: абсолютный прирост, темпы роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста. Средний уровень ряда и средние темпы роста и прироста.</p>

		<p align="center">Тема 6.2. Анализ рядов динамики</p> <p>Основная тенденция ряда динамики (тренд) и способы ее выявления: метод укрупнения интервалов, метод скользящей средней и аналитическое выравнивание. Определение параметров уравнения регрессии. Изучение и измерение сезонных колебаний. Индексы сезонности. Коэффициент опережения. Интерполяция и экстраполяция рядов динамики. Прогнозирование социально-экономических явлений на основе экстраполяции рядов динамики.</p>
7.	Раздел 7. Индексный метод анализа.	<p align="center">Тема 7.1. Экономические индексы</p> <p>Понятие об экономических индексах. Индексируемые величины. Соизмеримость индексируемых величин, веса индексов. Классификация индексов. Индексы объемных качественных показателей. Индивидуальные и общие индексы. Агрегатный индекс как исходная форма общего индекса. Индексы Ласпейреса, Пааше, Фишера. Взаимосвязи важнейших индексов. Средний арифметический и гармонический индексы. Критерии правильности расчета средних индексов. Индексы с постоянной и переменной базой сравнения, переменными постоянными весами, их взаимосвязь. Индексный метод измерения динамики среднего уровня показателя. Индексы переменного и постоянного состава, индексы структурных сдвигов, их экономический анализ и сфера применения. Факторный индексный метод анализа. Метод разложения абсолютного прироста по факторам. Территориальные индексы и методы их расчета. Значение индексного метода в анализе социально-экономических явлений.</p>
8.	Раздел 8. Основы социально-экономической статистики.	<p align="center">Тема 8.1. Предмет социально-экономической статистики</p> <p>Задачи и основные разделы социально-экономической статистики. Система показателей. Единый государственный регистр предприятий и организаций всех форм собственности и хозяйствования (ЕГРПО). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД), классификатор видов экономической деятельности государств ЕС (КДЕС) и международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности (МСОК). Классификаторы продукции и услуг, применяемые в международной статистической практике (ОКПД, КПЕС).</p>
9.	Раздел 9. Статистика	<p align="center">Тема 9.1. Численность и состав населения</p> <p>Статистическое изучение численности населения.</p>

	<p>населения.</p>	<p>Источники статистической информации о численности и составе населения. Категории постоянного наличного населения, связь между ними.</p> <p>Показатели средней численности населения, методы их исчисления. Показатели динамики численности населения. Изучение состава населения по полу, национальности, семейному состоянию, уровню образования, территории и другим признакам. Распределение населения по возрастным группам. Построение половозрастной пирамиды населения страны. Показатели демографической нагрузки населения.</p> <p style="text-align: center;">Тема 9.2. Естественное и механическое движение населения. Прогнозирование общей численности населения</p> <p>Понятие естественного движения и миграции населения. Абсолютные и относительные показатели естественного движения населения: рождаемости, смертности, естественного прироста.</p> <p>Общие и частные (специальные) коэффициенты рождаемости и смертности населения. Показатели браков и разводов.</p> <p>Виды миграции населения. Абсолютные и относительные показатели миграции населения. Современные особенности миграции населения страны.</p> <p>Понятие о таблицах смертности. Важнейшие показатели таблиц смертности, используемые в социально-экономических расчетах. Показатели средней ожидаемой продолжительности жизни. Методы исчисления перспективной численности населения.</p>
10.	<p>Раздел 10. Статистика труда.</p>	<p style="text-align: center;">Тема 10.1. Статистика трудовых ресурсов и рабочего времени</p> <p>Понятие трудовых ресурсов, баланс трудовых ресурсов и его значение в распределении рабочей силы по видам деятельности. Экономически активное население (ЭАН) и экономически неактивное население (ЭНАН): составные показатели. Статистика численности и состава занятых в экономике. Статистика безработицы. Классификация по статусу в занятости.</p> <p>Показатели численности и движения персонала предприятия.</p> <p>Рабочее время, его структура, учет, показатели эффективности использования рабочего времени. Балансы рабочего времени. Особенности учета, выявление эффективного использования рабочего времени, рабочих мест.</p> <p style="text-align: center;">Тема 10.2. Статистика производительности труда и оплаты труда</p>

		<p>Статистика производительности труда: прямые и обратные показатели. Измерение уровня производительности труда натуральным, трудовым и стоимостным методами. Виды производительности, взаимосвязь между ними. Анализ динамики производительности труда, изучение влияния факторов на изменение производительности труда с помощью индексного метода</p> <p>Статистика оплаты труда и затрат на рабочую силу. Показатели оплаты труда: фонд заработной платы, минимальный размер оплаты труда, средняя зарплата (средняя часовая, средняя дневная).</p>
11.	<p>Раздел 11. Статистика национального богатства.</p>	<p>Тема 11.1. Статистика основных фондов</p> <p>Понятие национального богатства, его объема, структуры, динамики. Состав национального богатства (НБ), его использование в народном хозяйстве. Распределение НБ по формам собственности.</p> <p>Понятие об основных фондах (ОФ). Типовая классификация ОФ по их видам. Производственные и непроизводственные ОФ. Особенности классификации ОФ в различных отраслях народного хозяйства. Виды оценки ОФ, оценка в сопоставимых ценах.</p> <p>Воспроизводство ОФ: понятие амортизации и износа ОФ. Методы начисления амортизации. Методика построения балансов ОФ по полной и остаточной стоимости. Показатели наличия, движения и состояния ОФ. Показатели эффективности использования ОФ.</p> <p>Тема 11.2. Статистика оборотных средств</p> <p>Понятие материальных оборотных средств (оборотных фондов, оборотного капитала). Статистическое изучение объема, состава и использования оборотных производственных фондов. Группировка оборотных фондов по составу.</p> <p>Система показателей, характеризующих использование оборотных фондов: коэффициент оборачиваемости; коэффициент закрепления; продолжительность одного оборота.</p>
12.	<p>Раздел 12. Статистика производства товаров и услуг.</p>	<p>Тема 12.1. Статистика эффективности функционирования предприятий</p> <p>Натурально-вещественные результаты производства: услуга, продукт. Стоимостные результаты: незавершенное производство, полуфабрикаты, готовые изделия.</p> <p>Статистика издержек производства продукции (себестоимости). Расчет себестоимости продукции в поэлементном и калькуляционном разрезах.</p> <p>Себестоимость единицы продукции и всего объема. Индексы себестоимости переменного и фиксированного составов, структурных сдвигов. Индексы себестоимости</p>

		<p>сравнимой товарной продукции.</p> <p>Показатель затрат на 1 рубль товарной (реализованной) продукции и его анализ. Индексы затрат на 1 рубль реализованной продукции.</p> <p>Финансовые результаты деятельности фирмы: выручка от продаж (реализации); прибыль от продаж (реализации) продукции, работ, услуг), балансовая и чистая прибыль. Анализ влияния на прибыль факторов: цены, себестоимости, объема, состава и структуры реализованной продукции.</p> <p>Показатели рентабельности. Абсолютное изменение рентабельности продукции под влиянием: изменений в структуре реализованной продукции, себестоимости, цен на реализованную продукцию.</p>
13.	<p>Раздел 13.</p> <p>Статистика цен и финансов.</p>	<p>Тема 13.1. Статистика цен</p> <p>Основные показатели статистики цен: индекс потребительских цен, индекс цен производителей, дефлятор валового внутреннего продукта (ВВП). Методология исчисления индекса потребительских цен: потребительская корзина, товары-представители. Индексы цен Ласпейреса, Пааше, Фишера: различия между ними и взаимосвязь. Эффект Гершенкрона. Статистическое наблюдение за ценами и основные направления использования данных статистики цен. Статистические индикаторы уровня инфляции.</p> <p>Тема 13.2. Статистика финансов</p> <p>Система показателей статистики финансов. Основные показатели статистики государственного бюджета. Показатели внутреннего и внешнего долга. Статистический анализ источников финансирования дефицита/профицита госбюджета. Банковская статистика. Показатели статистики кредита. Статистика денежного обращения. Скорость оборота денежной массы. Уровень монетизации экономики. Индекс покупательной способности денег. Показатели статистики рынка ценных бумаг. Фондовые индексы. Основные статистические индикаторы страховой деятельности и направления их анализа. Статистика налогов: система показателей. Налоговые и неналоговые доходы бюджета.</p>
14.	<p>Раздел 14.</p> <p>Статистика уровня жизни населения.</p>	<p>Тема 14.1. Статистика доходов и расходов населения</p> <p>Задачи статистики уровня жизни населения. Система показателей уровня жизни населения. Определение категории дохода в системе национальных счетов (СНС). Макроэкономические индикаторы уровня жизни населения: номинальные, располагаемые и</p>

		<p>скорректированные располагаемые доходы. Анализ распределения населения по размеру среднедушевого дохода. Источники информации о доходах и расходах населения: баланс денежных доходов и расходов населения; выборочное статистическое обследование семейных бюджетов.</p> <p>Типы потребительских бюджетов.</p> <p style="text-align: center;">Тема 14.2. Методы оценки неравенства населения по доходам</p> <p>Основные методы статистической оценки: показатели вариации, средние, модальные и медианные доходы. Децильный коэффициент дифференциации. Коэффициент фондовой дифференциации. Коэффициент концентрации доходов Джини. Коэффициент бедности. Коэффициент и кривая Лоренца.</p> <p>Обобщающие показатели уровня жизни населения. Индекс развития человеческого потенциала, метод его расчета.</p>
15.	<p>Раздел 15. Система национальных счетов.</p>	<p>Тема 15.1. Основные макроэкономические показатели, их взаимосвязь</p> <p>Основные макроэкономические показатели, их назначение. Система национальных счетов, ее использование для расчета взаимосвязанных макроэкономических показателей. Основные категории, определения и принципы построения системы национального счетоводства (СНС). Группировки и классификации в СНС. Основные счета систем национального счетоводства, их взаимосвязь.</p> <p>Показатели результатов экономической деятельности в системе национального счетоводства.</p> <p>Валовой внутренний продукт (ВВП) как наиболее распространенный в мировой практике макроэкономический показатель. Способы его определения: производственный, распределительный, метод конечного использования. Производство ВВП на душу населения.</p> <p>Валовой национальный доход (ВНД) и способы его определения.</p> <p style="text-align: center;">Тема 15.2. Цели и принципы международных сопоставлений</p> <p>Международные сопоставления важнейших стоимостных макроэкономических показателей: ВНД, ВВП и их элементов.</p> <p>Методы двусторонних и многосторонних сопоставлений. Использование индексного метода для сопоставлений. Источники информации.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.07 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В МЕНЕДЖМЕНТЕ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - понимание роли и значения информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний (ОК-16);
 - владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17);
 - способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-18).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний;
- основы информационных технологий и навыки работы с ПК как средством управления информацией;
- основные приемы работы с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах;

Уметь:

- выбирать информационные технологии необходимые в развитии современного общества и экономических знаний;
- разбираться в основных методах получения, хранения и переработки информации;
- разбираться в проблемах работы с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах;

Владеть:

- способностью практических навыков работы с современными информационными технологиями в развитии современного общества и экономических знаний;
- способностью владения основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией;
- способностью владеть новыми знаниями и умениями работы с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Информационные технологии в менеджменте» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Основы информационных технологий в экономике.	<p>Тема 1.1. Введение в предмет. Понятия об общей теории систем и ее методах, информации, информационных системах и информационных технологиях Определения понятия «система». Методы теории систем. Определение компьютерных и информационных технологий как науки о средствах переработки, хранения, передачи и поиска информации. Связь компьютерных и информационных технологий с кибернетикой, электроникой, прикладной математикой, логикой и естественными науками. Информационная технология (ИТ).</p> <p>Тема 1.2. Этапы возникновения и развития информационного общества Информационное общество и перспективы развития информационных технологий и систем в эпоху информационной революции. Значение информационных технологий управления в сфере управления и образования. История развития информационных технологий и систем. Ручные, автоматизированные и автоматические ИС.</p> <p>Тема 1.3. Основы общей теории информационных технологий и систем ИС как человеко-машинные системы. Взаимосвязь ИТ с ИС и операционными системами ЭВМ. Классификация информационных технологий и систем. Базы данных и базы знаний. Автоматизированные системы управления производством. Системы автоматического проектирования и конструирования (САПР). Системы автоматической обработки данных. Системы автоматической обработки и поиска информации. ИТ в торговле и управлении финансово-экономической сферой. ИТ в научных исследованиях. Математические и статистические пакеты прикладных программ. Место современных ИТ в управленческой работе. ИТ передачи информации. Перспективы развития информационных технологий в экономике.</p>

2.	<p>Раздел 2. Структура представления информации и технология проектирования.</p>	<p>Тема 2.1. Модели представления информации и ее систематизация Атрибут и составная единица информации (СЕИ), как единицы информационного отображения свойств некоторого объекта, процесса или явления. Соотношение СЭИ и атрибута и, как системы и ее элемента. Системный и морфологический анализ объектов как средство структурирования информации. Объектно-ориентированный анализ данных. Основные типы моделей данных. Реализация моделей данных в базах данных.</p> <p>Тема 2.2. Управление базами и банками данных Понятие о базах (БД) и банках данных (БнД). Инфологические, даталогические и физические модели базы данных. Реляционные, текстовые и смешанные БД. Поля и записи. Основные типы СУБД. Основные принципы структурирования данных. Банки данных как организованные человеко-машинные системы. Основные функции и задачи компонентов банков данных. Классификация банков данных. Основные банки данных финансово-экономической сферы. Системы управления БД. Менеджмент БД и БнД. Базы данных в управлении финансовой сферой.</p> <p>Тема 2.3. Основы технологии проектирования баз данных Основные этапы проектирования БД. Системный и объектно-ориентированный анализ предметной области и решаемых задач как основа проектирования БД. Проектирование БД, как процесс составления описания еще не существующей системы. Основные этапы проектирования: фиксация и анализ требований к системе; концептуальное проектирование, как создание структуру базы данных (не зависящую от конфигурации вычислительной системы, СУБД и системного программного обеспечения); проектирование реализации, как проектирование структуры БД применительно к выбранной СУБД и проектирование структуры основных прикладных программ; физическое проектирование, как определение параметров БД (связанных с хранением данных в памяти ЭВМ и процедурами доступа к данным) и отладка прикладных программ. Универсальность реляционной модели представления данных. Индексы, их состав и назначение (отсортированное представление данных и связывание таблиц). Основные архитектуры технической реализации баз данных: централизованная архитектура и децентрализованные с архитектурой «файл-сервер» и «клиент-сервер».</p>
----	---	---

3.	<p>Раздел 3. Основы теории баз знаний.</p>	<p>Тема 3.1. Основы теории баз знаний Направление исследований и разработок в области искусственного интеллекта. Представление знаний в системах искусственного интеллекта. Логические, семантические и фреймовые модели. Моделирование рассуждений. Предикаты и термы. Понятие о теории распознавания образов. Базы знаний (БЗ) как система глубоко структурированной информации. Подсистемы общения и решатели. Интеллектуальный интерфейс БЗ. Функции экспертов и инженеров БЗ. Основные типы экспертных систем, их назначение, классификация и практическое использование. Интеллектуальные системы в управлении финансово-экономической сферой. Обучающие экспертные системы. Искусственный интеллект и информационное общество. Образ жизни людей в информационном обществе. Перспективы использования экспертных систем в управлении банком и торговлей.</p>
4.	<p>Раздел 4. Информационные технологии в экономических структурах.</p>	<p>Тема 4.1. Информационная модель и система предприятия Определение модели объекта и его информационной модели. Состав информационной модели предприятия: основные компоненты его внутренней и внешней среды, компоненты информационной модели описания взаимодействия предприятия с его внешней средой. Внешняя макро- и микросреда предприятия. Состав внутренней среды предприятия. Базовое значение учетной информации в информационной модели предприятия. Определение информационной системы предприятия. Ее состав: подсистема поддержки принятия решений, подсистема решения функциональных задач, информационно-технологическая подсистема. Основные компоненты подсистемы поддержки принятия решений. Основные компоненты подсистемы решения функциональных задач. Основные компоненты информационно-технологической подсистемы. Процедуры обработки информации, как основа информационно-технологической подсистемы предприятия.</p> <p>Тема 4.2. Автоматизированные ИС управления предприятием и решение практических задач в приложениях MS Office Понятие об автоматизированных системах управления предприятием и технологическим процессом (АСУ ТП и АСУП). Архитектура АСУП. Офисные системы управления предприятием. Разработка ИС с использованием технологии планирования на малых и средних предприятиях в среде MS Excel. Проектирование ИС с использованием технологии создания баз данных в среде MS Access.</p>

5.	<p>Раздел 5. Сетевые технологии и информационная безопасность.</p>	<p>Тема 5.1. Локальные, глобальные сети и телекоммуникации Компьютерная сеть, устройство и принципы функционирования. Возможности работы в локальной учебной сети. Интернет-история, принципы организации и возможности работы. Системы URL адресации. Основное коммуникационное оборудование. Хост-машины, шлюзы, оптико-волоконные линии, накопители информации. Сетевые ОС.</p> <p>Тема 5.2. Защита информации Виды угроз информации: случайные и умышленные (активные и пассивные). Основные угрозы безопасности информации: раскрытие конфиденциальной информации, компрометация информации, несанкционированное использование информационных ресурсов, ошибочное использование информационных ресурсов, несанкционированный обмен информацией, отказ от информации, отказ в обслуживании. Основные встроенные защитные технологии современных АИС. Принципы построения базовой системы защиты информации: комплексный подход, разделение и минимизация полномочий, полнота контроля и регистрации попыток несанкционированного доступа, обеспечение надежности системы защиты, обеспечение контроля за функционированием системы защиты; «прозрачность» системы защиты, экономическая целесообразность. Методы защиты информации: препятствие, управление доступом к информации, маскировка, регламентация работ с информацией, принуждение, побуждение. Средства защиты информации: физические, аппаратные, программные, организационные, законодательные, морально-этические. Защита финансово-экономической информации в сетях. Брандмауэры. Положительные и отрицательные стороны использования ресурсов Интернет в наши дни.</p>
----	---	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.08 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19);
 - способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);
 - знание основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1);
 - способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
 - способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
 - способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
 - владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
 - способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
 - готовность участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17);
 - знакомство с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25);
 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27);
 - умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций

– основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности

– основные этапы развития менеджмента как науки и профессии

– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

– типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования

– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

– основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций

– основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений

– типы организационной культуры и методы ее формирования

– причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях

– типы организационной культуры и методы ее формирования

Уметь:

– организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации

– диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию

– анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности

– разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность

– организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию

– идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции КСО

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией
- профессиональных функций
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
- проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения

Владеть:

- навыками деловых коммуникаций
- методами формирования и поддержания этичного климата в организации
- методами реализации
- основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами
- навыками деловых коммуникаций
- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)
- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)
- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Теория менеджмента» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p>Раздел 1. Теория и практика управления в древних цивилизациях.</p>	<p>1.1. Первые управленческие идеи в цивилизациях Востока, Древнем Китае и Индии Определение понятия «управление». Управление в социальных системах. Хроника ведущих цивилизаций. Разделение труда в земледельческих и скотоводческих обществах. Понятие и основные черты специализированного и неспециализированного менеджмента в аграрном обществе. Организация труда и управления в сельском хозяйстве, ремесле, торговле.</p> <p>Месопотамская цивилизация. Поиск форм самоорганизации общественной жизни. Организация управления национальным хозяйством и отдельными организациями. Возникновение первых функций управления. Первая управленческая революция («религиозно-коммерческая»). Кодекс царя Хаммурапи. Вторая управленческая революция - «светско-административная». Навуходоносор II. Третья управленческая революция - «производственно-строительная».</p> <p>Египетская цивилизация. Понятия порядка и централизации. Иерархия управления. Роль сословной структуры в реализации функций управления государством и хозяйством.</p> <p>«Библия» как источник по изучению теории и практики управления в древнем еврейском обществе.</p> <p>Китайская цивилизация. Особенности древнекитайской цивилизации и государственности. Проблема дезорганизации и множественный подход в поиске оптимального решения. Рождение китайской философии в дискуссии об управлении общественными процессами. Управленческие идеи в учении Конфуция. Даосизм и управление. Управленческие идеи МоЦзы. Критика конфуцианства в легизме. Брахманизм о государственном управлении. Артхашастра - первый учебник по управлению государством и национальным хозяйством.</p>
2.	<p>Раздел 2. Доиндустриальный период развития управленческой мысли и практики управления.</p>	<p>2.1. Управленческая мысль в эпоху средневекового феодализма Средневековая Европа. Характеристика феодального способа производства. Феодальное общество - общество ограниченных материальных возможностей и потребностей. Воздействие религии и идеологии на экономическую и управленческую практику. Возникновение и развитие средневековых городов. Выделение ремесла из сельского хозяйства. Отделение города от</p>

		<p>деревни. Развитие ремесла и торговли. Мастерская ремесленника. Цехи как производственные и общественные организации. Наличие двух центров в управлении обществом и хозяйством. Государство и католическая церковь.</p> <p>Значение, роль и структура управления римско-католической церкви. Церковь как хозяйствующий субъект. Возрождение торговли и рационализации методов учета. Роль торговли в период средневековья. Развитие ярмарок и банков. Развитие производства и стимулирование управленческой мысли.</p> <p>Эпоха Возрождения. Характерные особенности эпохи. Изменение культурной среды в позднем средневековье, создание предпосылок промышленной революции. Научно-технический прогресс Особенности мануфактуры как формы промышленного производства.</p>
3.	<p>Раздел 3. История управленческой мысли и практики в индустриальную эпоху.</p>	<p>3.1. Становление школы научного управления и административной (классической) теории управления</p> <p>Причины возникновения научного менеджмента в США. Основные положения системы научной организации труда в работе «Принципы научного менеджмента». Концепция управления по заданиям.</p> <p>Управление фабрикой и принципы научного управления - новый подход к менеджменту. Философия менеджмента. Тейлор и человеческий фактор. Менеджмент инициативы и поощрения.</p> <p>Г. Эмерсон об эффективном управлении. Эффективность как основа производственной деятельности и заработной платы. Эффективность и организация. Стандарты и эффективность. 12 принципов производительности. Теория общей концепции персонала Г.Эмерсона.Л. Гилбрет - основатель промышленной психологии. Исследование стилей управления и причин утомления.</p> <p>Г. Форд - революционер в промышленном менеджменте. Развитие Г.Фордом идей Ф.Тейлора в организации производства автомобилей. Сущность и принципы «фордизма».</p> <p>Анри Файоль: карьера, управленческая практика, попытка обобщить практику и теорию. Основное отличие подходов А.Файоля и Ф.Тейлора.</p> <p>Изучение управленческого процесса. Соотношение принципов и функций управления. Содержание функций предвидения (планирования), организации, распоряительства, координации и контроля.</p> <p>Классификация и содержание принципов управления по А.Файолю. Специальные качества и знания</p>

		<p>менеджера. М. Вебер и его работы о рациональности в принятии решений. Бюрократия как идеальная организация. Власть и авторитет. «Чистые» виды власти по М.Веберу. Административная система, бюрократия и организационная теория. Нерациональная и рациональная бюрократия. Элементы идеальной бюрократии.</p> <p>3.2. Становление и развитие школы человеческих отношений</p> <p>Организации: структура и композиция. Дж. Муни и А. Рейли в поисках организационной эффективности: принципы организации. Логические законы организации Дж.Муни и А.Рейли («Прогрессирующая индустрия» 1931). Принципы формальной организации. Взаимосвязь принципа координации, скалярного процесса и функционального результата. Необходимость делегирования полномочий. Оптимальное делегирование. Л. Урвик и принципы организации.</p> <p>Появление промышленной психологии: Г. Мюнстерберг и его Психология промышленной эффективности.</p> <p>Первые эмпирические исследования поведения работников.</p> <p>Становление школы человеческих отношений. М. Фоллет и ее философия политики и менеджмента. Принципы и процесс: поиск единства. М.П.Фоллет и ее философия политики и бизнеса. Распоряжение и власть. Закон ситуации.</p> <p>Способы разрешения конфликтов по М.Фоллет. Интеграция как способ разрешения конфликтов. Делегирование власти и управление по заданию. Связь административной теории и школы человеческих отношений. Субъективные и объективные аспекты власти. Э. Мэйо, Ф.Ротлисбергер и хоторнские исследования: философия социального человека, поведение в группе, организация как социальная система. Роль неформальных организаций. Профсоюзы и мэйоисты.</p>
4.	<p>Раздел 4.</p> <p>История и состояние управленческой мысли в России.</p>	<p>4.1. Особенности и основные этапы истории управленческой мысли в России</p> <p>Феодальная Россия. Проблема централизации и децентрализации. Роль государства в организации экономической жизни. Становление профессионального менеджмента. Государство и православная церковь. Церковь как хозяйствующий субъект. Идеи А. Ордина-Нащокина об управлении национальным хозяйством и его субъектами. Петр 1 и реформы: подъем фабричного производства и управления. Реформа 1861 года и</p>

изменения в экономической и социальной среде. Идеи С.Витте и П. Столыпина об управлении национальным хозяйством и его субъектами.

4.2. Российский менеджмент – возникновение, становление и развитие

Интерес к зарубежной теории и практике менеджмента в начале XX века. Администрирование и/или управление. КарольАдамецкий. Основные законы организации труда КарольАдамецкого - возрастающего производства, специализации, координации производства, гармонии труда. «НЭП» и маркетинг. Дискуссия по проблемам управления национальной экономикой. Всеобщая организационная наука (Тектология) А.Богданова. Индустриальная утопия и концепция физиологического оптимума О. Ерманского.

Научная организация труда и управления, идеи в области трудовых установок А.К.Гастева. Полевые исследования советских специалистов. Социальная инженерия и практика новаций. Социалистические принципы управления. Концепции НОТ А. Журавского, П.М. КерженцеваН.А.Витке, Ф.Р.Дунаевского и других ученых. Первая Всероссийская конференция по НОТ, Вторая Всероссийская конференция по НОТ. Кризис научного управления в 1930-1950-е годы. Упрощение административно-командной системы. Научные изыскания в области организации производства на уровне предприятия. Совершенствование управления народным хозяйством в 1960-1980-е годы. Подъем в области организационно-управленческих исследований. Организационно-кибернетический, технический, функциональный подходы к управлению. Управление производством на основе методов экономической кибернетики (А.И. Берг и В.М. Глушков). Появление новой теории – теории оптимального планирования народного хозяйства, разработанной Л. Канторовичем, Л. Лурье, В. Новожиловым. Экономические реформы 90-х годов. Радикальные рыночные реформы и построение принципиально новой системы хозяйственного управления. Перестройка системы управления в 60-е и последующие годы. Кибернетика и дискуссия о науке управления. Экономические реформы 60-70-х годов и новые подходы к управлению. М. Горбачев и попытки реформирования национальной экономики.90-е годы: переходный период. Становление рыночных структур и менеджмента. Основные черты современного российского менеджмента.

4.3 Теории и модели менеджмента в постиндустриальную эпоху

		<p>Современные тенденции развития менеджмента. Перспективы развития менеджмента в XXI в. Сущность современных концепций менеджмента. Характеристика современных концепций управления в производстве: TotalQualityControl (TQC) («всеобщее, тотальное управление качеством»); TQM – всеобщий (тотальный) менеджмент качества; TPM - TotalProductiveMaintenance - Управление техническим обслуживанием оборудования; LeanManagement/Leanproduction (LP -«бережливое производство»); Just-inTimeProduction (JIT)(«как раз, вовремя»); концепция бенчмаркетинга и реинжиниринга бизнеса. CRM – управление взаимоотношениями с клиентами.</p> <p>Сущностные черты неоклассического менеджмента в постиндустриальную эпоху информационной экономики знаний и глобализации. Стратегический менеджмент. Управление знаниями. Управление командами. Социальная ответственность бизнеса.</p>
5.	<p>Раздел 5. Основы теории организации.</p>	<p>5.1. Теория организации и ее место в системе научных знаний</p> <p>Деятельность человека и потребность в организации. Фазы фундаментальных изменений в организациях XX века. Характеристика различных трактовок термина «организация» и системы наук об организации. Понятие «теории организации» и ее основная задача.</p> <p>Эволюция взглядов на организацию. Классическая теория организации и ее ключевые разделы: научное управление, теория организаций и принципы А.Файоля, бюрократическая теория организаций. Всеобщая организационная наука-технология и ее характеристика. Теория административного поведения. Теория формирования жизнеспособной структуры. Теория организационного потенциала. Теория институтов и институциональных изменений.</p> <p>Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция внутренних рынков корпораций, теория альянсов, концепция экологически осознанного руководства.</p> <p>5.2. Природа и сущность организации</p> <p>Сущность организации и характеристика ее основных принципиальных моментов. Определение миссии организации. Классификация целей организации по различным признакам. Управление организацией.</p> <p>Понятие системы. Системный подход – понятия, отличительные признаки системы, основные компоненты, виды систем. Открытые и закрытые системы.</p> <p>Внутренняя среда организации, основные свойства, характеристика. Необходимые переменные. Проведение</p>

		<p>SWOT-анализа внутренней среды. Понятие энтропии. Внешняя среда организации, основные свойства, характеристика. Необходимые составляющие. Проведение STEP-анализа внешней среды. «Тектология» А.А. Багданова. Макросреда и микросреда. Понятие жизненного цикла организации, его деление на временные отрезки. Анализ ситуации на стадии создания организации. Подходы к формулировке стадий жизненного цикла организаций. Современный взгляд на жизненный цикл организации.</p>
6.	<p>Раздел 6. Организационные структуры</p>	<p>6.1. Структурный подход к организации</p> <p>Понятие «структура организации», назначение, отличие друг от друга. Сущность структурного подхода к организации, описание формальных и неформальных организаций, вопросов разделения труда, контроля и управляемости. Масштаб и глубина работ. Департаментализационный подход.</p> <p>Понятие «централизации», преимущества и недостатки. Характеристика плоской и пирамидальной систем организации управления. Факторы, влияющие на соотношение централизации и децентрализации в управлении. Порядок делегирования полномочий по уровням управления. Принципы делегирования. Причины, по которым руководители и подчиненные не применяют делегирование.</p> <p>Формирование горизонтальных связей, характеристика современных форм, динамика их развития.</p> <p>6.2. Основные типы организационных структур управления</p> <p>Характеристика и порядок создания функциональной структуры управления. Линейная структуризация и линейно функциональные структуры, методика их построения. Продуктовая структура управления и ее характеристика. Дивизиональная и территориальная структуризация. Сравнительная характеристика линейно-функциональных и дивизиональных структур.</p> <p>Проектное управление: сущность, варианты организации работ. Понятие и виды проектных структур. Матричная структура как вид проектной структуры.</p> <p>Бюрократические структуры – от Макса Вебера до современного этапа. Новые реалии бюрократических структур.</p>
7.	<p>Раздел 7. Функционирование организаций.</p>	<p>7.1. Понятие управленческого решения и коммуникации в организациях.</p> <p>Функции решения в методологии и организации процесса управления. Условия и факторы качества управленческих решений. Методы принятия решений. Модели принятия решений в организациях. Значимость</p>

		<p>решений для организации. Основные этапы процесса выработки решений. Рациональный, административный и интуитивный способы принятия решений в организациях.</p> <p>Общее понятие термина «коммуникация». Понятие организационной коммуникации. Функции и средства коммуникации в организациях. Потоки и элементы коммуникации. Коммуникация как действие, как взаимодействие и как процесс. Препятствие на пути коммуникаций. Виды коммуникационных сетей. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Организационная эффективность. Информационные технологии. Организационная культура.</p>
8.	<p>Раздел 8. Адаптация организаций к рынку.</p>	<p>Понятие термина «приватизация». Статус управления и статус собственности. Этапы приватизации государственной собственности, принципы приватизации. Проведение приватизации в России, последствия. Краткая характеристика частной, общественной, муниципальной, государственной и смешанной форм собственности.</p> <p>Основные тенденции организационных изменений в современных условиях. Предприятие как самостоятельный субъект хозяйствования. Организационно-правовые формы предприятий. Коммерческие и некоммерческие организации, государственные и муниципальные унитарные предприятия, акционерные общества. Руководство акционерными обществами. Хозяйственные товарищества и обществ: полное товарищество, товарищество на вере (коммандитное товарищество), общество с ограниченной ответственностью, общество с дополнительной ответственностью. Кооператив. Некоммерческие организации. Государственные или муниципальные унитарные предприятия. Организация малых предприятий.</p> <p>8.2. Интеграция организаций</p> <p>Понятие термина «корпорация». Характеристика основных видов корпоративных организаций: корпорации, холдинга, консорциума, конгломерата, картели, синдиката, треста.</p> <p>Финансово-промышленная группа (ФПГ) – сущность и разновидности. Преимущества ФПГ перед другими субъектами рынка. Организационное построение ФПГ и пути повышения их эффективности.</p> <p>Транснациональные корпорации (ТНК) как особый вид корпорации. Роль ТНК в мировой экономике. Причины их появления и особенности функционирования. Различие между многонациональными, глобальными,</p>

		<p>международными и транснациональными компаниями. Международные совместные предприятия – понятие, виды, отличительные особенности, их основные характеристики. Причины и особенности выхода на международные рынки. Основные факторы успеха совместных предприятий.</p>
9.	<p>Раздел 9. Организационное проектирование.</p>	<p>9.1. Анализ и формирование организационных структур управления Организационная структура управления. Значение и задачи организационного проектирования. Основные методологические принципы формирования организационных структур. Процесс формирования организационной структуры. Оценка эффективности организационных структур и их корректировка. Проектирование организационных структур управления на основе методов: аналогий, экспертно-аналитического, метода структуризации целей и организационного моделирования. Причины, этапы и методы организационных изменений. Ресурсы, этапы и методы реорганизации. Государственная поддержка реорганизации и причины такой поддержки. Эффективность организационных изменений. Критерии эффективности – производство, производительность, удовлетворение, адаптивность, развитие.</p>
10.	<p>Раздел 10. Перспективные направления развития организаций.</p>	<p>10.1. Организации будущего Эволюции организационных форм и их причины. Классическая промышленная фаза. Неоклассическая промышленная фаза. Информационная фаза. Возникновение новых требований к построению организаций (глобализация, ориентация на предвидение, интеграция функций, распространение информационных технологий, гибкость и адаптивность, ориентация на качество работы, инновации). Предвидение и лидерство. Характеристики эффективного предвидения. Трансформация свойств организаций по мере их развития. Основные свойства организаций будущего – организационная гибкость, культ индивидуума, преимущественное использование команд, внутренняя конкурентоспособность. Виды организаций будущего - организация с «внутренними рынками», сетевые организации, виртуальные корпорации, интеллектуальные организации, обучающиеся организации. 10.2. Законы и принципы организации Понятие зависимости, закона и закономерности. Основопологающие законы организации. Закон самосохранения. Закон развития. Закон синергии. Закон информированности-упорядоченности. Закон единства</p>

		<p>анализа и синтеза. Закон композиции и пропорциональности (гармонии). Принципы организации: принципы организации организаций и принципы организации людей.</p>
11.	<p>Раздел 11. Основы организационного поведения.</p>	<p>11.1. Элементы организаций и процесса управления</p> <p>Социально-экономическая сущность организационного поведения людей (индивидов, групп). Организационное поведение – научная дисциплина и прикладная наука, систематизирует описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда; объясняет поступки в определенных условиях; предсказывает – прогнозирует поведение; способствует управлению поведением людей.</p> <p>Природа организации: персонал; организационные структуры; технология; внешняя среда.</p> <p>Основы организационного поведения: экономическая теория; экономико-математические методы; кибернетика; менеджмент; поведенческие науки.</p> <p>Формула организационного поведения. Способности. Мотивация. Потенциальные результаты. Организационные результаты.</p> <p>Варианты организационного поведения выбираются исходя из анализа прогнозируемых затрат и результатов в решении производственных задач.</p> <p>11.2. Модели организационного поведения</p> <p>Понятие философии организации. Организация как система (связи внутренние и внешние). Организация как процесс (синергетический аспект). Синергетика как наука о самоорганизации. Синергия сотрудничества, сотворчества. Динамика состояния систем: «хаос – порядок». Устойчивость систем. Самоорганизация личности и коллективных субъектов.</p> <p>Системы организационного поведения постоянно совершенствуются и изменяются на базе знаний поведенческой науки. Модели организационного поведения сознательно создаются, регулярно контролируются, совершенствуются. Основные задачи систем и моделей организационного поведения. Цель и конечные результаты организационного поведения.</p> <p>Элементы системы организационного поведения. Теоретическая модель организационного поведения менеджера: авторитарная, опекунская, поддерживающая, коллегиальная.</p> <p>Модели организационного поведения – доминирующие в мышлении руководства системы убеждений.</p> <p>Философия менеджмента. Дуглас Макгрегор. Жозель Баркер. Теория X. Теория Y. Теория Z.</p>

		<p style="text-align: center;">11.3. Коммуникативное поведение в организации</p> <p>Понятие коммуникации как обмена информацией между людьми. Осуществление коммуникаций. Коммуникации между организацией и ее средой. Коммуникации между уровнями и подразделениями (межуровневые коммуникации в организациях; коммуникации по восходящей; коммуникации между различными подразделениями и отделами; коммуникации руководитель – подчиненный; коммуникации между руководителем и рабочей группой; неформальные коммуникации).</p> <p>Коммуникационный процесс: зарождение идеи, кодирование и выбор канала, передача, получение, декодирование, принятие, использование, обратная связь. Проблемы коммуникационного процесса: коммуникативные барьеры – личностные, психологическая дистанция, физические (шум, помехи...), проксемика, семантика, символы. Проблемы восприятия информации.</p> <p>Организационные коммуникации: искажение сообщений; информационные перегрузки; неудовлетворительная структура организации; регулирование информационных потоков; управленческие действия; система обратной связи; система сбора предложений; информационные бюллетени; современная информационная технология.</p>
12.	<p style="text-align: center;">Раздел 12. Мотивация и вознаграждение.</p>	<p style="text-align: center;">12.1. Основы психологии современной мотивации труда. Теория поведения индивида в организации</p> <p>Понятие мотивации как процесса побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.</p> <p>Первоначальные концепции и современные теории мотивации. Мотивационные побуждения как результат воздействия окружающей среды. Виды мотивационных побуждений (стремление к достижениям; принадлежность к группе; компетентность; власть).</p> <p>Типы потребностей. Потребности и мотивационное поведение, Закон результата. Пол Лоуренс, Джей Лорш. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по Абрахаму Маслоу. Теория потребностей Дэвида Мак-Клеланда. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга. Модель мотивационного поведения К. Алдерфера.</p> <p>Теория социальной компетентности как способность индивида находить компромисс между самореализацией (стремлением быть как никто другой) и социальным приспособлением (стремление быть как все другие).</p>

		<p>Теория справедливости и применение ее в теории и практике управления организационным поведением.</p> <p>Регулирование организационного поведения. Сущность организационного поведения и его структура. Основные проблемы организационного поведения и уровни их рассмотрения.</p> <p>Персональное развитие в организации.</p>
13.	<p>Раздел 13.</p> <p>Руководство:</p> <p>наделение властью и личное влияние.</p>	<p>13.1. Руководство и лидерство</p> <p>Понятие лидерства как способность влиять на индивидов и группы людей для побуждения их работоспособности. Факторы эффективного лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход.</p> <p>Поведенческий подход к лидерству и классификация стилей руководства (автократическое и демократическое; руководство, сосредоточенное на работе и индивиде).</p> <p>Базовые системы стиля лидерства по Лайкерту; двумерная трактовка стилей лидерства по Лайкерту и МакГрегору.</p> <p>Понятие руководителя организации как индивида, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными.</p> <p>Стиль руководства и его влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью подчиненных и на производительность их труда и эффективность производства в целом.</p> <p>Теории жизненного цикла. Модель принятия решений руководителем</p> <p>13.2. Наделение властью и участие в управлении организационным поведением</p> <p>Власть – возможность влиять на поведение других. Необходимость власти в управлении организационным поведением.</p> <p>Виды власти, власть подчиненных. Формы власти и влияния: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; экспертная власть; эталонная власть; законная власть.</p> <p>Убеждение и участие как важные составляющие управления организационным поведением.</p>
14.	<p>Раздел 14.</p> <p>Индивидуальное поведение.</p>	<p>14.1. Психологические установки персонала организации. Личность и организация</p> <p>Природа установок работника. Установка – ощущения, чувства, убеждения, определенное восприятие работниками внешней среды, побуждающие их к планированию определенных действий, поступкам (позитивное эмоциональное воздействие). Систематизация установок: удовлетворение трудом; вовлечение в</p>

		<p>процесс труда; обязательства перед организацией; влияние как установка на результат; результаты деятельности; текучесть персонала, прогулы, опоздания, хищения, насилие.</p> <p>Изучение уровня удовлетворения от труда; источники информации об удовлетворенности трудом; разработка и проведение исследования; изменение установок.</p>
15.	<p>Раздел 15. Групповое поведение.</p>	<p>15.1. Формирование группового поведения в организации</p> <p>Группы и их значимость. Группа как два лица или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц.</p> <p>Понятие формальные и неформальные группы. Типы формальных групп: группы руководителей, производственные группы, комитеты.</p> <p>Развитие неформальных организаций и их характеристики. Неформальная организация как спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.</p> <p>Причины вступления персонала в группы и неформальные организации: принадлежность, помощь, защита, общение, тесное общение и симпатия.</p> <p>Характеристика неформальных организаций: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры. Проблемы, связанные с организационным поведением неформальной организации.</p> <p>Факторы, влияющие на эффективность групп: размер, состав, групповые нормы, сплоченность, конфликтность, статус и функциональная роль ее членов. Структурные подходы к влиянию на Поведение в организации: метод мозгового штурма (генерирование максимального числа идей; проявление сообразительности и изобретательности; воздержание от критики); метод номинальной группы как ограничение взаимодействия между членами группы до принятия решения (знакомство с проблемой; самостоятельная разработка решения; уточнение вопросов; решение как сумма анонимных решений); метод экспертных оценок – метод Дельфи (отсутствует личное общение; эффективное использование времени эксперта; разнообразие идей; точность прогнозов)</p> <p>Отрицательные последствия сплоченности групп: групповое единомыслие, конфликтность, статус и роли членов группы. Конфликты в группе.</p> <p>15.2. Команды и их создание</p> <p>Команда как организационная форма коллективного управления. Команда, ее цель и командные</p>

		<p>отношения. Команда как группа единомышленников, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечные результаты, способны изменять функционально ролевую соотношенность, т.е. исполнять любые внутригрупповые роли.</p> <p>Технология и факторы формирования команд. Классификация на основе рода деятельности, по типу совместной деятельности, по типу задач.</p> <p>Поведение в организации при командообразовании как развитие группы из формальной управленческой структуры в контактную группу с особой субкультурой.</p> <p>Жизненный цикл команды: формирование, нормирование, выполнение работы, расформирование.</p> <p>Условия эффективной работы команды: поддержка окружающих членов команды, квалификация и четкое осознание выполнения ролей, сверхзадача, командное вознаграждение, разрешение проблем команды.</p>
16.	<p>Раздел 16. Современные тенденции организационного поведения.</p>	<p>16.1. Поведение в организации в национальных культурах</p> <p>Мировое сообщество как социальная система. Организация в системе международного бизнеса. Социальные, юридические, этические, политические и экономические особенности разных стран мира.</p> <p>Этноцентризм и культурный шок. Культурная адаптация и преодоление барьеров, препятствующих культурной адаптации. Коммуникации между представителями различных культур.</p> <p>Проблемы управления интернациональной рабочей силой и проблема миграции. Роль образования.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.08.01 ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции.

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные этапы и тенденции развития управленческой мысли;

Уметь:

- применять на практике основные достижения различных этапов управленческой мысли;

Владеть:

- организацией групповой работы на основе знания достижений современной управленческой мысли.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «История управленческой мысли» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Эволюция управленческой мысли с древности до начала XX столетия	История управленческой мысли: от строительства пирамид до идей теоретиков военной науки 18 века. Основные положения научной организации труда Ф.Тейлора. Мотивация и стимулирование работников, коммуникация менеджера с работниками, стиль руководства, дисциплинарная система в научной организации труда Ф.Тейлора.
2.	Тема 2. Рациональная бюрократия М.Вебера и теория администрирования А.Файоля	Концепция рациональной бюрократии М.Вебера. Национальное своеобразие, рационализация управленческих процессов, бюрократия как результат эволюции управленческих процессов. Теория администрирования А.Файоля, функции управления по Файолю, принципы управления.

3.	<p>Тема 3. Школа человеческих отношений</p>	<p>Хоторнские эксперименты Э.Мэйо: этапы, объекты исследований, выводы. Изучение причин текучести кадров на текстильной фабрике (условия труда, предпринятые меры, выводы). Иерархия потребностей А.Маслоу, смещение мотиваторов по мере удовлетворения потребностей. Уроки теории А.Маслоу для менеджера.</p>
4.	<p>Тема 4. Теории Ф.Херцберга, Д.МакГрегора, У.Оучи</p>	<p>Двухфакторная теория Ф.Херцберга: факторы трудовой деятельности, соотношение теорий А.Маслоу и Ф.Херцберга. Теория X и теория Y Д.Мак-Грегора. Практические выводы из теорий Маслоу, Херцберга, МакГрегора. Теория Z, ее значимость для современности.</p>
5.	<p>Тема 5. Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI века.</p>	<p>Задачи менеджмента в 21 веке по П.Друкеру:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управление персоналом, - реалии, оказывающие сильное влияние на стратегии организаций, - условия повышения производительности умственного труда, - успешная карьера менеджера. <p>Основные положения концепции Т.Питерса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеристики успешных, новаторских компаний, - делегирование полномочий в компании, - изменение моделей ведения бизнеса, - привлечение и развитие талантов. <p>Современные тенденции менеджмента по Г.Хэмелу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этические ценности, - инновационная политика, - гибкость, - увлеченность делом, - идеология. <p>Развитие управленческой мысли в России и СССР во второй половине XX века – начале XXI века.</p>
6.	<p>Тема 6. Современные тренды и тенденции развития менеджмента</p>	<p>Гибкость в менеджменте: Agile и Scrum. Бирюзовые организации: теория и примеры. Цифровая экономика и цифровой менеджмент: большие данные, машинное обучение, искусственный интеллект. Экономика впечатлений и менеджмент образов. Социальные сети в менеджменте. Доверие и целостность личности как факторы успешного менеджмента. Командоформирование и деятельность команд. Управление по ценностям и принципам. Провал традиционных методов управления. Новые форматы взаимодействия людей в успешных организациях, растущее значение мягких навыков работников (soft skills).</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.08.02 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);
 - владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; существующие подходы к организации как к системе, объекту и процессу;
- основные законы теории организации, их применение в практике менеджера;
- формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, направленные на реализацию стратегии организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов;

Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- проектировать организационную структуру в соответствии со стратегией организации;
- применять законы теории организации в управленческой практике; обеспечить существенный рост экономических и социальных результатов без привлечения дополнительных ресурсов на основе «эффекта повышения организованности». формировать организационную культуру компании;
- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций для достижения стратегии организации; ставить перед подчиненными конкретные задачи, отвечающие принципу "SMART";
- прогнозировать основные этапы развития конфликтов и предотвращать их нежелательные формы проявления;

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- навыками публичных выступлений, общения с аудиторией, аргументированной защиты своей позиции;
- навыками формирования эффективных групп, управления конфликтами, лидерства, формирования эффективной организационной структуры и организационной культуры;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками публичных выступлений, общения с аудиторией, аргументированной защиты своей позиции;
- навыками формирования эффективных групп, управления конфликтами, лидерства, формирования эффективной организационной структуры и организационной культуры.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Теория организации» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Методологические основы теории организации и организационного поведения.	Теория организации поведение: понятие, определения. Законы и принципы организации. Открытые и закрытые системы. Основные организационные модели. Организационная структура компании, ее виды. Сетевые формы организаций. Мотивация и результативность организации. Участие в управлении. Кружки качества. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Справедливость оплаты как фактор мотивации.
2.	Тема 2. Современные организационные теории и	Модели организаций: механистическая (бюрократическая) модель, органическая модель, патерналистская модель. Конструирование организации. Организационные изменения и организационное

	организационные изменения.	развитие: понятие, определения, основные отличия в подходах. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления в компании.
3.	Тема 3. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений.	<p>От теории к практике менеджмента. Классификация групп. Группа и команда. Основные принципы построения эффективной команды. Ролевые функции членов команды.</p> <p>Сплоченность групп и эффективность работы. Методы определения сплоченности.</p> <p>Групповое принятие решений – достоинства и недостатки. Групповое единомыслие и его преодоление.</p>
4.	Тема 4. Организация. Организационная культура.	<p>Современные подходы к организационной культуре и их использование в практике менеджмента. Содержание. Типологии культур по различным признакам. Миссия и цели организации. Постигание работниками организационной культуры (ритуалы, символы, язык). Имидж, репутация организации. Современные модели изучения и развития оргкультур. Понятие лояльности персонала.</p> <p>Лидерство в организации – от теории к практике. Классические и современные подходы. Личностные качества руководителя. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству. Современные концепции лидерства. “Харизматические” лидеры – секреты успеха. Лидерство и власть – общее и отличия. Тактика власти.</p> <p>Конфликты в организации. Классические и современные подходы к конфликту и их использование в практике менеджмента. Источники конфликтов. Виды конфликтов. Стадии развития конфликта – их содержание. Модели поведения в конфликте. Последствия конфликта: негативные, позитивные. Управление конфликтом. Третья стороны в конфликте. Медиаторство.</p> <p>Переговоры – подготовка, формы проведения. Стил и тактика проведения переговоров. Посредничество при переговорах.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.08.03 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
 - способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
 - готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17);
 - способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32);
 - умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- представление о современном состоянии и тенденциях развития теории организационного поведения;
- сущность и содержание труда руководителя и уметь вносить изменения в систему управления поведением личности, группы, организации;
- возможности организационного проектирования таких систем, в которых работник, его способности и потребности поставлены в центр внимания;
- представление о сущности и содержании труда руководителя и научиться вносить изменения в систему управления поведением личности, группы, организации;

Уметь:

- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя с концепции теории организации поведения;
- анализировать управленческие ситуации с позиций теории организационного поведения;
- анализировать причины поведения работников, изучить методы, методику описания их поведения в условиях постоянно изменяющейся внешней среды;

- излагать и формулировать содержание основных положений науки организационное поведение;

- применять основные положения этой теории для решения проблем менеджмента организации.

Владеть:

- навыками современного управления поведением работника и рабочей группы в условиях деятельности организации;

- навыками разработки социальной политики и стратегии организации с позиций концепции теории организации поведения;

- методами формирования и поддержания этического климата в организации;

- навыками составления социальных отчетов организации.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Генезис и развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса.	Организационное поведение – это изучение поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний. Исследования ОП позволяют определить пути повышения эффективности трудовой деятельности человека. Организационное поведение – научная дисциплина, в которой к основному массиву знаний постоянно добавляются результаты новых исследований и концептуальных разработок. И в то же время ОП – прикладная наука, благодаря которой информация об удачах и фиаско компаний распространяется в других организациях. Наука об организационном поведении предоставляет набор используемых на различных уровнях анализа инструментов. Например, она позволяет менеджерам анализировать <i>поведение индивидов</i> в организации, способствует пониманию проблем <i>межличностных отношений</i> при взаимодействии двух индивидов (коллег или пары «начальник – подчиненный»). Кроме того, знания об ОП чрезвычайно полезны при рассмотрении динамики отношений внутри <i>малых групп</i> (как формальных, так и неформальных). В

		<p>ситуациях, когда необходима координация усилий двух и более групп (например, технических служб и отдела продаж), менеджеров интересуют возникающие <i>межгрупповые</i> отношения. И наконец, организации могут рассматриваться и управляться как <i>целостные системы</i>, основу которых образуют <i>внутриорганизационные отношения</i> (например, стратегические альянсы и совместные предприятия). Большинство научных дисциплин (и ОП не исключение) преследует <i>четыре цели</i> – описание, осознание, прогнозирование и контроль над определенными явлениями.</p> <p>Наша первая задача – <i>систематизированное описание</i> поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях. Вторая цель нашей научной дисциплины состоит в <i>объяснении</i> причин поступков индивидов в определенных условиях. Вряд ли кого-либо из менеджеров устроит положение, когда он, имея возможность обсуждать поведение своих сотрудников, не понимает причин, лежащих в основе их поступков. <i>Предсказание поведения</i> работника в будущем – еще одна цель ОП. В идеале менеджеры не отказались бы иметь возможность точно знать, кто из сотрудников сегодня будет работать увлеченно и продуктивно, а кто не выйдет на службу, опоздает или будет весь день «глядеть в окно» (для того, чтобы руководители могли предпринять предупредительные меры).</p> <p>Конечная цель изучения ОП – овладение навыками <i>управления поведением</i> людей в процессе труда и их совершенствование. Менеджер несет ответственность за результаты выполнения рабочих заданий, а значит, возможности воздействия на поведение работников и деятельность команд имеют для него жизненно важное значение.</p> <p>Некоторые исследователи высказывают опасения, что инструменты ОП могут быть использованы для ограничения свободы сотрудников организаций и ущемления их прав. Действительно, такой сценарий развития событий возможен, но, с нашей точки зрения, он маловероятен, поскольку действия большинства менеджеров находятся под пристальным контролем общества. Менеджерам следует помнить, что ОП – инструмент получения взаимной выгоды индивидов и организаций.</p> <p>Объектом организационного поведения является самый главный ресурс современной организации – люди, а предмет организационного поведения является поведение человека на рабочем месте.</p> <p>По существу, организационное поведение</p>
--	--	--

	<p>является приложением психологии к решению проблем менеджмента – «адаптированная психология». Понимание людей и управление людьми и составляет суть организационного поведения. Можно сказать, что организационное поведение занимается изучением и использованием человеческого фактора в организации и в менеджменте. Это современная методология реализации старого, но верного лозунга «Кадры решают все».</p> <p>Одна из основных отличительных черт науки об организационном поведении – ее междисциплинарный характер. ОП объединяет поведенческие (бихевиористские) науки (систематизированные знания о характере и причинах поступков людей) с другими дисциплинами – менеджментом, экономической теорией, экономико-математическими методами, кибернетикой (из которых заимствуются любые, способствующие улучшению взаимоотношений между людьми и организациями, идеи).</p> <p>Еще одна отличительная черта ОП – системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки. Теории ОП предлагают объяснения образа мыслей, чувств и причин поступков людей, включённых в организации.</p> <p>Менеджеры используют теоретические модели для структурирования мышления; они применяют результаты исследований как базисные принципы поведения в реальных жизненных ситуациях. Таким образом, образуется естественный и жизнеспособный поток от теории и исследований к практике ОП, т. е. сознательному применению концептуальных моделей и результатов исследований в организации с целью повышения показателей деятельности индивидов и компании в целом.</p> <p>Следует отметить особую роль менеджеров в развитии теории ОП и проведении исследований. Обратная связь (от практики к теории) позволяет определить, являются ли разработанные теории и модели простыми или сложными, реалистичными или надуманными, принесут они пользу или окажутся бесполезными. Именно организации служат местом проведения исследований и определяют их тематику. Существует двунаправленное взаимодействие между каждой парой рассматриваемых процессов, и все эти процессы жизненно важны для развития системы ОП.</p> <p>Третья особенность ОП – постоянно возрастающая <i>популярность теорий и исследований у практикующих</i></p>
--	---

		<p>щих менеджеров. Современные управленцы весьма восприимчивы к новым идеям, они поддерживают исследования ОП, проверяют на практике новые модели.</p>
2.	<p>Тема 2. Сущность и направления ОП.</p>	<p>Основное содержание</p> <p>Организационное поведение аккумулирует опыт не только прикладной психологии, но и опыт менеджмента (а еще шире – науки управления) в решении проблем поведения человека на рабочем месте. Обычно круг вопросов, рассматриваемых в рамках организационного поведения включает: эффект группы и групповую динамику, эффект лидерства и связанные с этим эффектом стили руководства, проблемы трудовой мотивации, конфликты, их причины и способы разрешения конфликтов, проблемы строения организации, проблемы адаптации, проблемы проектирования рабочего места.</p> <p>Эффект группы – краеугольный камень организационного поведения. Современный труд носит коллективный, групповой характер, хотя мотивируется в основном индивидуально. Поведение человека в группе изучается групповой динамикой. Групповая динамика изучает взаимосвязи и силы, действующие между членами группы в рамках организации. Это одна из ключевых проблем менеджмента, но проблема нерешенная. Как заметил Альдерфер, «...групповая динамика напоминает погоду – это то, о чем почти все говорят, но лишь немногие пытаются что-то сделать».</p> <p>Можно утверждать, что если в организации существует группа, то ее члены: имеют общую мотивацию для присоединения; воспринимают группу как единый союз взаимодействия; в разной степени участвуют в групповых процессах; достигают согласия и выявляют разногласия. Групповой эффект может иметь не только очевидные позитивные последствия (не только египетские пирамиды, но и большинство достижений цивилизации было бы невозможно без групповых усилий), но и негативные последствия, которые необходимо учитывать.</p> <p>Групповой эффект тесно связан с лидерством. Само понятие лидерства может быть определено через групповые процессы. Но с тех пор как древние начали изучать этот феномен, пытаясь определить зависимость успехов лидера от даты его рождения (этот подход просуществовал несколько тысячелетий, в него верили и Гитлер, и, судя по всему, Сталин), многое прояснилось, хотя удовлетворительной теории лидерства по-прежнему нет.</p> <p>Наиболее популярная теория лидерства – теория</p>

	<p>лидерских черт не способна объяснить, почему в списке лидеров, оказавших огромное влияние на мир, такие разные люди, как Иван Грозный, Петр Первый, Ленин, Сталин, Хрущев и Горбачев. В связи с переходом к постиндустриальному обществу особенно важной стала проблема взаимоотношения между лидерами и менеджерами. Беннис, например, недавно отметил: «Чтобы выжить в XXI веке, нам понадобится новое поколение лидеров – лидеров, а не менеджеров. Это важное отличие. Лидеры покоряют окружающую реальность – изменчивый, бурный, неопределенный мир, который, как иногда кажется, восстает против нас и который нас, несомненно, удушил бы, если бы мы это ему позволили, – в то время как менеджеры покоряются ему».</p> <p>Сложность проблемы привела даже к тому, что некоторыми авторами отрицался сам феномен лидерства, а другие авторы предложили теорию антилидерских черт. В соответствии с этой теорией лидером становится плохой или, точнее, «чужой» индивид. В этом случае у общества имеется возможность обвинить его во всех неудачах. Так, в некоторых племенах шаман жил за чертой проживания племени и, хотя оказывал на жизнь племени огромное влияние, своим не считался. Тем не менее сегодня существует ряд теорий лидерства, которые практически используются современным менеджментом.</p> <p>С проблемой лидерства тесно связан стиль руководства. Стиль руководства, безусловно, несет на себе отпечаток индивидуальности лидера, но и сам оказывает на него влияние. Стиль руководства зависит также от многих других факторов, начиная от стадии жизненного цикла организации и сферы бизнеса, в котором она действует, и кончая особенностями руководимой лидером группы – ее зрелостью, сплоченностью и т. д.</p> <p>Еще одной, очень важной проблемой организационного поведения является адаптация. Место работы приходится менять и в связи с глобализацией и связанной с ней тенденцией преимущественного развития транснациональных корпораций. Изменения места работы требуют адаптации работника к новой социальной роли, новой корпоративной, а иногда и к новой национальной культуре. Возникающие при этом стрессы и проблемы оказывают столь заметное влияние на производительность труда, что адаптация стала предметом особого внимания современного менеджмента. Большинство современных фирм имеют</p>
--	--

		специальные программы контроля и управления адаптацией.
3.	<p style="text-align: center;">Тема 3. Личность и организация.</p>	<p>Любые цели человека могут быть достигнуты лишь в процессе его совместной деятельности с другими людьми. Формы такой деятельности многочисленны. Но все их многообразие, по мнению М.И. Бобневой (1979), можно свести к следующим трем: группа, социальная организация и общность.</p> <p>Для изучения проблематики курса «организационное поведение», категория «социальная организация» является ключевой. Устоявшимся и общепризнанным является определение организации как специфической формы объединения группы людей (двух и более), деятельность которых сознательно координируется субъектом управления для упорядочения совместной деятельности, а для достижения поставленных целей. Суть социальной организации заключается в том, что у всех объединившихся людей предполагается наличие общих интересов. Люди объединяются в организации во имя целей, которых они не могли бы достичь, действуя в одиночку, иначе как ценой экстраординарных усилий. Кроме того, потребность в общем, соединенном действии на основе признания и подчинения или солидарности между людьми служит главной причиной создания различных организаций. Исторический опыт доказывает, что организованное меньшинство обладает большей силой и имеет большие шансы на успех, чем неорганизованное большинство. Члены организации рассматриваются прежде всего, не как личности, а как носители определенных социальных ролей.</p> <p>Любая организация имеет как формальную, так и неформальную структуры. Вспомним основные компоненты формальной структуры: должностная структура. В ней обычно указывается штатно-должностной состав организации; функциональная структура; социально-демографическая структура. В ней выделяются группы по возрасту, полу, социальному положению и др.; профессионально-квалификационная структура. В ней обычно выделяются группы по опыту работы, по общему и специальному образованию и т.п.</p> <p>Знание этих структур позволяет увидеть сильные и слабые стороны в коллективе, выявить его социально-психологические особенности, а также определить силы, которые способны повысить или, наоборот, снизить эффективность деятельности.</p> <p>Наряду с формальными структурами, в любой организации существуют и серьезно влияют на общее</p>

	<p>состояние дел неформальные структуры и группы. Они представляют собой спонтанно возникающие микрогруппы людей, которые регулярно вступают в неформальное взаимодействие для достижения определенных целей.</p> <p>Причины, обуславливающие возникновение неформальных групп внутри организации, можно свести к следующим трем:</p> <ul style="list-style-type: none">* неудовлетворенность выходящих за пределы организации потребностей ее членов;* в неформальной группе больше возможностей оказать или попросить помощи у коллег;* потребность быть ближе к тем, кому мы. <p>Основная проблема в связи с этим – цели неформальных групп не должны противоречить целям организации, а в идеале – способствовать достижению целей организации.</p> <p>В отечественной и зарубежной литературе много внимания уделено взаимодействию формальных и неформальных структур в организации. В результате проведенных исследований выявлен ряд закономерностей функционирования неформальных структур. Во-первых, отвергнуты мнения, что возникновение неформальных микрогрупп есть показатель неэффективного управления. Возникновение микрогрупп – объективный процесс, вызванный потребностями индивида в неформальном, межличностном общении, которого недостает в формальной структуре.</p> <p>Во-вторых, установлено, что в неформальных структурах изначально наблюдается тенденция к сопротивлению переменам. При соответствующей диагностике и работе руководителя с микрогруппой действие этой тенденции значительно ослабляется.</p> <p>В-третьих, в любой организации имеется один или несколько неформальных лидеров, которые обладают не меньшим влиянием, чем руководитель, хотя используют при этом, в основном, свои личные, индивидуальные качества и делают ставку на человеческие взаимоотношения. Лидер – это член организации, не являющийся официальным руководителем, но в силу своих личных качеств, профессиональных навыков пользующийся авторитетом в организации и оказывающий существенное влияние на ее поведение и деятельность.</p> <p>Наконец, в-четвертых, в организации может происходить смена лидеров в зависимости от смены деятельности, ситуаций и т.д. Выявлено несколько типов</p>
--	---

		<p>лидеров: деловой лидер (тот, кто лучше других представляет себе суть дела и имеет опыт в решении основных задач, стоящих перед группой); эмоциональный лидер (обладающий наибольшей притягательностью, аттракцией). Может быть также и ситуативный лидер (тот, кто более других способен в какой-то небольшой промежуток времени повести за собой большинство организации).</p>
4.	<p>Тема 4. Теории поведения личности в организации.</p>	<p>Развитие взглядов на поведение личности в организации: классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль); школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда), бихевиоризм (Д. Уотсон), школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлисберга), теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).</p> <p>Личность человека всегда была и остается одной из самых интригующих тайн, волновавших человечество. «Истоки человека лишь частично могут быть поняты и рационализированы, – писал известный русский философ Н.А. Бердяев. Тайна личности, ее единственности, никому не понятна до конца. Личность человеческая более таинственна, чем мир. Она и есть целый мир. Человек – микрокосм и включает в себе все».</p> <p>Для всестороннего анализа этого социального феномена необходимо развести ряд понятий – «человек», «индивид», «личность» и «индивидуальность». Эти понятия не тождественны по содержанию: каждое из них раскрывает специфический аспект индивидуального бытия человека.</p> <p>Человек – это родовое понятие, указывающее на принадлежность существа к высшей ступени развития живой природы – к человеческому роду. Как существо биологическое, он подчиняется биологическим и физиологическим законам. Как существо социальное – он часть социума и продукт общественного развития.</p> <p>Человек рождается на свет уже человеком. Своими врожденными возможностями младенец отличается от детеныша животного. Тем самым утверждается факт принадлежности малыша к человеческому роду, зафиксированному в понятии «индивид» (в отличие от детеныша животного от рождения и до конца жизни называемого «особью»).</p> <p>В понятии «индивид» выражена родовая принадлежность человека, то есть любой человек, (и новорожденный, и взрослый на стадии дикости, и высокообразованный житель цивилизованной страны) –</p>

		<p>это индивид. Но, появившись на свет как индивид, человек постепенно приобретает особое социальное качество, он становится личностью, то есть человеком, не только не похожим на других, но и не так, как они, действующим, мыслящим, страдающим, включенным в социальные связи в качестве члена общества и т.д.</p>
5.	<p>Тема 5. Социализация и ролевое поведение в организации.</p>	<p>В основе единства трех слагаемых: личности, группы, общества, в основе преломления и закрепления в личности требований общества, группы лежит процесс социализации.</p> <p>Понятие социализации впервые было разработано в конце 40-х – начале 50-х годов в трудах американских социальных психологов А. Парка, Д. Доллэрда, Дж. Кольмана, А. Бандуры, В. Уолтерса и др. Интерес к проблеме социализации у нас возник несколько позже, чем за рубежом, – во второй половине 60-х годов.</p> <p>В настоящее время социализация рассматривается (от лат. socialis – общественный) – как двусторонний процесс, включающий, во-первых, усвоение индивидом социального опыта, системы социальных связей путем вхождения в социальную среду и, во-вторых, активное воспроизводство системы социальных связей в процессе деятельности. Социализацию нельзя сводить к воспитанию. Наряду с разнообразными организованными воздействиями общества по формированию личности, то есть с воспитанием, социализация включает элементы стихийного, неорганизованного влияния среды. Существенно отличается процесс социализации и от процесса развития человека.</p> <p>Для развития (т.е. процесса непрерывных изменений в психике и организме человека), как и для социализации, большую роль играют социальные факторы, среда, обучение, воспитание. Это то, что сближает эти процессы. Однако имеются и существенные отличия. Во-первых, развитие, наряду с социально-личностными изменениями, включает и психофизиологические изменения, происходящие с человеком. Во-вторых, в процессе развития личности на первый план выступают внутренние силы саморазвития; процесс социализации предусматривает доминирование внешних факторов при активной роли человека.</p> <p>Процесс социализации включает четыре периода: детство, отрочество и юность, зрелость, старость.</p> <p>Зрелость как период социализации включает две стадии:</p> <p>* стадия ранней зрелости охватывает период с 20 до 40 лет. Она соответствует вступлению человека в интенсивную личную жизнь и профессиональную</p>

	<p>деятельность;</p> <p>* зрелый возраст, продолжающийся с 40 до 60 лет, характеризуется стабильностью и продуктивностью, особенно в профессиональном и социальном отношении.</p> <p>Заключительный период социализации – старость продолжается с 60 до 90 лет и чаще всего сопровождается отходом человека от активной жизни. После 90 лет человека относят к долгожителям.</p> <p>Процесс социализации охватывает ряд сфер, среди которых – деятельность, общение и самосознание.</p> <p>Социализация в сфере деятельности проявляется в расширении видов деятельности, в освоении и осмыслении каждого вида деятельности. В творческой профессиональной деятельности существуют два профессиональных пика. Первый пик приходится на возраст 30–35, когда «умы свежи», человек делает открытия, изобретения, предлагает что-то совершенно до него неизвестное. Второй пик связан с мудростью, зрелостью человека, имеющего большой жизненный опыт – возраст 50–60 лет; такой человек способен на обобщения, создание своей школы, может быть мудрым организатором и руководителем.</p> <p>Социализация в сфере общения включает развитие навыков общения, расширение круга общения, обогащение его содержания.</p> <p>Социализация в сфере самосознания заключается в формировании образа собственного «Я» как активного субъекта деятельности; осмыслении своей социальной принадлежности, своей социальной роли; формировании самооценки.</p> <p>Существенное влияние на процесс социализации подчиненных оказывают особенности их адаптации (приспособления) к условиям организации. Адаптация – сложный процесс, затрагивающий различные стороны жизнедеятельности. Адаптацию можно рассматривать и как составную часть социализации, и в качестве ее механизма. Под адаптацией (от лат. <i>adapto</i> – приспособляю) понимают процесс взаимодействия личности и социальной среды, процесс активного приспособления личности к изменившейся среде, освоения относительно стабильных условий среды. Различают три взаимосвязанных вида адаптации: психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную.</p> <p>В процессе психофизиологической адаптации происходит освоение всех условий, оказывающих различные психофизиологические воздействия на подчиненного в процессе нахождения его в организации. К</p>
--	--

	<p>этим условиям следует отнести физические и психические нагрузки, уровень стрессогенности конкретной деятельности, эргономические условия овладения специальностью и др.</p> <p>В ходе социально-психологической адаптации происходит включение подчиненного в систему взаимоотношений организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями и др. В ходе такой адаптации подчиненный получает информацию о системе деловых и неформальных отношений, о микрогруппах, о социальных позициях отдельных членов организации. Эту информацию он воспринимает активно, соотнося ее со своим прошлым социальным опытом, со своими ценностными ориентациями.</p> <p>Профессиональная адаптация характеризуется раскрытием и освоением возможностей подчиненного как конкретного специалиста, формированием положительного отношения к своей деятельности. Как правило, удовлетворенность своей деятельностью в организации как профессией наступает при достижении определенных реальных результатов, а последние приходят по мере освоения подчиненным специфики конкретной деятельности.</p> <p>Поведение человека на работе есть результат сложного сочетания различных воздействий. Одни воздействия осознаются, а другие нет; некоторые рациональны, а некоторые иррациональны; одни согласуются с общими целями, а другие нет. Вот почему для прогнозирования и успешной регуляции поведения и деятельности подчиненных руководителю важно знать, что собой представляет личность отдельного члена коллектива, почему он поступает в типичных ситуациях именно так, как (посредством чего) целесообразно регулировать его поведение и деятельность.</p> <p>В науке управления извечен вопрос: кем или чем должен управлять руководитель? На кого он направляет свое воздействие – на личность или на организацию? До недавнего времени большинство ученых решало этот вопрос в пользу организации. Новый подход к управлению все более базируется на признании приоритета личности перед организацией в целом. Именно такая постановка вопроса составляет культуру современного управления.</p> <p>Подчиненный, как правило, полностью сложившаяся личность, связанная господствующими общественными нормами, обладающая своими индивидуальными чертами, испытавшая значительное влияние</p>
--	--

		<p>многих предшествующих групп (причем далеко не всегда положительное влияние).</p> <p>Поведение подчиненного в тех или иных ситуациях складывается на основе опыта всей предшествующей жизни. Отношение человека к тем или иным людям, явлениям, ситуациям, процессам приводит к возникновению соответствующего поведения. В целом характер нашего поведения подвержен постоянному воздействию различных внутренних и внешних факторов. К основным внутренним факторам можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none">* исполнение определенной социальной роли;* соответствующий статус в организации;* степень эмоциональной близости с окружающими;* предшествующий жизненный и профессиональный опыт;* принадлежность к определенной культуре и субкультуре;* конкретная ситуация и тема разговора;* настроение в данный момент. <p>Наряду с внутренними факторами, значительное влияние на поведение человека оказывает ряд внешних факторов:</p> <ul style="list-style-type: none">* социальное окружение в лице конкретных сотрудников, как по «вертикали», так и по «горизонтали»;* ожидание определенного поведения от сотрудника;* ориентация на определенные стереотипы поведения, одобряемые в коллективе. <p>Социализация личности, регулирование ее социального поведения осуществляется посредством системы социальной регуляции поведения и деятельности. Она включает следующие основные компоненты:</p> <p>регуляторы:</p> <ul style="list-style-type: none">* социальная позиция;* социальная роль;* социальные нормы;* социальные ожидания (экспектации);* социальные ценности, выраженные в ценностных ориентациях личности;* социальные установки; <p>приемы и методы:</p> <ul style="list-style-type: none">* прямые или непосредственные (убеждение, принуждение, внушение, требование поведения по образцу, основанного на подражании, то есть реализация
--	--	--

	<p>принципа «Делай, как ...»);</p> <p>* косвенные или опосредованные («личный пример», «ориентирующая ситуация», «изменение или сохранение ролевых элементов», «использование символов и ритуалов», «стимулирование»).</p> <p>Рассмотрим теперь подробнее сами регуляторы. Важным регулятором поведения человека является занимаемая им социальная позиция, то есть общественное положение человека, с которым связаны его определенные права и обязанности, в целом не зависящие от индивидуальных качеств.</p> <p>Позиции, располагаемые в иерархию по какому-либо основанию (имущественному, власти, компетентности), обладают различным статусом и престижем в общественном мнении. Каждая позиция предписывает ряд объективных требований к лицам, их занимающим, и требует их соблюдения. Другими словами, через свои требования позиция регулирует поведение каждого, кто ее занимает.</p> <p>Требования позиции определяют своеобразную модель поведения. Свое законченное выражение она получает в понятии "социальная роль", то есть социальная функция, модель поведения, объективно заданная социальной позицией личности. Слово «роль» заимствовано из театра и так же, как и там, оно означает предписанные действия для тех, кто занимает определенную социальную позицию.</p> <p>Когда мы преодолеваем новую ступеньку на служебной лестнице, то вынуждены вести себя в соответствии с новым положением, даже если чувствуем себя не в своей тарелке. А потом, в один прекрасный день, происходит удивительное. Мы замечаем, что новое поведение не представляет для нас труда. Таким образом, мы вошли в роль, и она стала для нас такой же привычной, как комнатные тапочки.</p> <p>Примерно то же самое происходит со всеми. На работе человек включается в систему сложных отношений, занимая в ней несколько позиций. Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения человека как педагога, подчиненного, коллеги, участника различных мероприятий и т.п. От члена коллектива, занимающего каждую из названных позиций, ожидается соответствующее ей поведение. Процесс адаптации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами или ценностями отдельного ее члена, чем быстрее и успешнее он принимает, усваивает свои социальные роли в данном коллективе.</p>
--	---

		<p>Социальная роль регулирует поведение личности в главных, принципиальных вопросах, определяет поведение в общем. Это, однако, не отрицает персональной, окраски роли, которая проявляется в стилях поведения, уровне активности исполнения.</p> <p>Каждая культура имеет свои собственные представления по поводу общепринятого поведения. Чаще всего эти представления объединяются понятием «социальная норма». Нормы управляют нашим поведением так незаметно, что мы с трудом осознаем их существование. Нормы как представления членов общества о должном, допустимом, возможном, желательном или о недопустимом, невозможном, нежелательном и т.д. являются важным средством социальной регуляции поведения людей и групп. Посредством их соблюдения человек оказывается включенным в группу.</p> <p>Вместе с тем поведение человека регулируется и отношением к нам окружающих, их ожиданием от нас определенных, соответствующих данной ситуации действий. Социальные, ролевые ожидания (экспектации) – это обычно неформализованные требования, предписания моделей социального поведения, отношений и др. и обретающие форму ожидания определенного поведения (например, работник должен хорошо работать, как специалист должен хорошо знать свое дело). Ожидания отражают степень обязательности, необходимости для членов группы, предписываемой модели поведения, отношений, без которых группа не может функционировать.</p> <p>Серьезное влияние на поведение человека оказывают социальные ценности, то есть значимые явления и предметы реальной действительности, соответствующие потребностям общества, социальной группы и личности.</p> <p>Ценности общества и группы, преломленные через восприятие и опыт каждой конкретной личности, становятся ценностными ориентациями личности (ЦОЛ), то есть ценности из сугубо «общественных», становятся «моими». Таким образом, ценностными ориентациями личности являются разделяемые этой личностью социальные ценности, выступающие в качестве целей жизни и основных средств достижения этих целей (мировоззрение, нравственность).</p> <p>Не меньшее значение для регуляции социального поведения имеют сформированные социальные установки конкретного человека, то есть общая ориентация на определенный социальный объект,</p>
--	--	---

		<p>явление, предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта, явления.</p> <p>Таковы основные регуляторы социального поведения личности. Первые четыре (позиция, роль, нормы и ожидания) носят относительно статичный характер и являются простейшими.</p> <p>ЦОЛ и социальная установка являются наиболее сложными регуляторами и предусматривают активное взаимодействие личности с объективной реальностью. Их можно считать определяющими для успешности деятельности человека, т. к. они раскрывают причину желаний человека выполнять свою работу качественно. Вспомним известное правило: для того чтобы заставить человека что-то сделать, он должен захотеть это сделать. Ценностные ориентации личности и социальные установки человека формируют это «хотение».</p>
6.	<p>Тема 6. Мотивация и результативность организации.</p>	<p>Мотивация является базовым процессом для управления поведением человека на рабочем месте. Мотивацию не следует отождествлять с поведением, так как одно и то же поведение может быть вызвано разными мотивами, более того, одни и те же мотивы по-разному будут действовать на разных людей. Хотя причины поведения гораздо шире, чем их можно объяснить с помощью одной лишь только мотивации, ее значение трудно переоценить. Некоторые мотивы являются социальными табу, поэтому о них особенно трудно судить. В литературе можно встретить достаточно большое разнообразие определений мотивации, в частности:</p> <p>Мотивация - совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости в направлении достижения определенного результата.</p> <p>Мотивация - воздействие на поведение человека для достижения общественных, групповых и личных целей посредством материальных и моральных побудительных средств, а также организационных (административных) мер.</p> <p>Мотивация труда - побуждение работников к активной, плодотворной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей. Формирование мотивации определяется, с одной стороны, реакцией личности на воздействие внешних факторов, а с другой – через раскрытие его внутреннего мира и мотивации поведения, лежащих в плоскости его потребностей, устремлений и ценностей.</p>

		<p>Первичные и вторичные мотивы. Единой классификации мотивов не существует. Как правило, мотивы разделяют на первичные, т. е. врожденные и обусловленные физиологией, и вторичные мотивы, т. е. социально обусловленные. Ряд мотивов легко отнести к первичным или вторичным, некоторые квалифицировать трудно. Поэтому делаются попытки ввести более сложное разделение мотивов, например, вводится понятие основного мотива.</p> <p>Первичные мотивы в развитых странах в основном удовлетворены, и поэтому для проблемы трудовой мотивации они не столь критичны, как вторичные мотивы. Важно и то, что первичные мотивы для всех людей одинаковы, хотя степень их актуализации различна. Термин «первичные» не означает, что эти мотивы сильнее вторичных. Вторичные мотивы наиболее интересны с точки зрения проблем трудовой мотивации. Чтобы относиться к категории вторичных мотивов, мотив должен быть приобретенным. Важно, что большинство вторичных мотивов человек может удовлетворить только через свое участие в организации, поэтому эти мотивы так важны для организационного поведения. Ниже приведен перечень наиболее часто рассматриваемых мотивов трудовой мотивации и их характеристики.</p> <p>Надо отметить, что мотивы можно группировать, строя некоторые иерархии мотивов и потребностей. Мотивация складывается из трех взаимодействующих и взаимозависимых элементов: потребности – побуждения – вознаграждения. Потребность выражается в ощущении потери или лишения, недостатка чего-то важного. Мотивы, или побуждения, – индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают каждого из нас вести себя по-своему. Вознаграждения замыкают цепочку и, если это удастся, приводят нас в состояние удовлетворенности.</p> <p>Истинные побуждения, которые заставляют отдавать работе все усилия, трудно определить, и они чрезвычайно сложны. Сложность работы с этим понятием связана прежде всего с тем, что мотив поведения невозможно наблюдать, можно наблюдать лишь его следствие - поведение.</p> <p>При отсутствии внутренних мотивирующих факторов люди вынуждены искать удовлетворенность трудом исключительно во внешних стимулах, а это порождает такое ощущение зависимости, которое может быть снято или компенсировано лишь в ходе забастовки или через пассивное сопротивление – снижение</p>
--	--	--

		<p>выработки, замедление работы и пр.</p> <p>Внутренние мотиваторы заставляют людей прикладывать к работе все силы и умения, в то время как внешние стимуляторы не способны заставить человека трудиться с полной отдачей. Само слово «мотивация» происходит от латинского mover, что означает движение. Кстати, от этого же корня происходит слово «эмоция». В разных науках мотивация определяется различно. Современный менеджмент располагает богатейшим набором инструментов воздействия на работника. Между мотивами существует определенная взаимосвязь. Например, мотив безопасности и мотив достижения объединяет одно чувство – страх. Поэтому человек с высокой мотивацией достижения испытывает низкую потребность в безопасности, и наоборот. Надо иметь в виду, что человек, выполняя работу, руководствуется в своей деятельности далеко не одним мотивом и даже разнонаправленными мотивами или сложной цепочкой последовательно связанных мотивов. Поэтому мотивация опирается на мотивационный комплекс, т. е. определенное единство связанных между собою стимулов и мотивов. Здесь следует обратить внимание на термин «единство». Оно предполагает следующее: наличие нескольких одновременно воздействующих на человека в процессе труда мотивов; наличие нескольких стимулов, относящихся к различного рода ресурсам, находящимся в распоряжении управления; наличие последовательной, причинно-следственной связи между мотивами, являющейся результатом воздействия стимулов; устойчивость мотивационных комплексов; способность их к модернизации, особенно на основе смены приоритетов стимулов и мотивов; способность к автономному снятию противоречий между мотивами, а также между мотивами и стимулами. Все существующие теории мотивации можно сгруппировать в две группы: содержательные теории, которые предполагают, что необходимо определить те внутренние потребности, которые заставляют действовать его определенным образом, и в процессуальные теории, которые не касаются содержания мотивации и заключаются в изучении поведения людей, их восприятия тех или иных действий, событий, базирующихся на личном опыте познания окружающей действительности.</p> <p>Таким образом, мотивация входит в число традиционных проблем организационного поведения. Как отмечал А. Адлер, «.. если я знаю цель человека, то и примерно знаю, что произойдет». Но сложность</p>
--	--	--

		<p>заключается в том, что мотивацию наблюдать непосредственно нельзя. На этом основании некоторые исследователи вообще отрицают целесообразность такого понятия. Наблюдать можно только поведение. Очевидно, что одно и то же поведение может быть следствием различных мотивов, например, когда в сумерках у вас спрашивают, который час. Более того, поведение человека зависит и от него самого, от его индивидуальных особенностей. Так, знаменитая пирамида потребностей А. Маслоу будет совершенно по-разному выглядеть в США, России и Китае. Поэтому одни и те же стимулы могут вызвать различные реакции у людей с разным психическим складом. Хотя проблемы трудовой мотивации являются предметом пристального изучения уже столетие, в этой области ответов все еще меньше, чем вопросов.</p>
7.	<p>Тема 7. Формирование группового поведения в организации.</p>	<p>Понимание того, что, работая в группе, человек действует совсем не так, как в одиночку, пришло только в 30 – 40-е годы XX в. Хотя уже давно было обнаружено, что поведение совокупности людей существенно отличается от их поведения порознь. Можно выделить различные общности людей, сплоченных одной целью, – группы. Как отмечает Э. Дюркгейм, «группа думает, чувствует и действует вполне отлично от того, как бы вели себя ее члены в одиночку», среди таких групп можно выделить большие и малые. Большие представлены государствами, нациями, народностями, партиями, классами, другими социальными общностями, выделяемыми по профессиональным, экономическим, религиозным, культурным, образовательным, возрастным, половым и другим всевозможным признакам.</p> <p>Непосредственным проводником влияния общества и больших социальных групп на индивида является малая группа. Она представляет собой небольшое объединение людей (от 2–3 до 20–30 человек), занятых каким-либо общим делом и находящихся в прямых взаимоотношениях друг с другом. Малая группа представляет собой элементарную ячейку общества. В ней человек проводит большую часть своей жизни. Известный тезис о зависимости психологии и поведения личности от социальной среды правильнее было бы сформулировать как мысль о зависимости личности от психологии и отношений, существующих в малых группах.</p> <p>Многие проблемы и парадоксы поведения человека на рабочем месте связаны с эффектом группы. Например, современный труд имеет коллективный</p>

	<p>характер, а система вознаграждения в основном индивидуальна. Другой пример – явное, но объективное противоречие между интересами отдельного рабочего и бригады, коллективом предприятия.</p> <p>Эти противоречия могут иметь естественную природу, а могут создаваться искусственно. Так, Форд, хорошо понимая, что групповой эффект ведет к резкому снижению эффективности его системы, умышленно стремился снизить эффект группы путем выдачи индивидуального задания (урока) и индивидуального вознаграждения. Но командная работа может давать и дает существенный эффект.</p> <p>Группы обладают важной для изучения организационного поведения динамикой. Групповая динамика изучает взаимосвязи и силы, действующие между членами группы в рамках социальной ситуации. Группа была и остается предметом исследования различных русских и зарубежных специалистов. Огромный вклад в изучение групп внес Элтон Мэйо. Он первый, кто начал исследовать группы и говорить об их необходимости как фактора эффективного производства и экономического успеха организации.</p> <p>Каждый работник компании должен выполнять свою функцию и объединять усилия с другими в достижении общих результатов. Это обеспечивает благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественного признания своих достижений. Организации призваны упорядочить сопровождающий совместный труд хаос, образуя скелет, структуру, способствующую формированию предсказуемых взаимоотношений между индивидами, технологиями, рабочими заданиями и ресурсами. И всякий раз, когда возникает потребность объединения усилий людей, положительные результаты их деятельности могут быть достигнуты только посредством той или иной формы организации.</p> <p>Организованная совместная деятельность людей подчиняется общим закономерностям независимо от природы организации. Поэтому в теории менеджмента часто прибегают к аналогиям, заимствуя примеры эффективного управления из мира спорта, политики или армейской жизни.</p> <p>Идея командных методов работы возникла по аналогии со спортивными коллективами. Нередко тренеры, объясняя успехи команды, составленной из заурядных игроков, ссылаются на известную поговорку:</p>
--	---

	<p>«Порядок бьет класс». Оказалось, что это верно и по отношению к производственным группам, где одним из высших достижений эффективного руководителя считается создание сплоченной команды единомышленников.</p> <p>Понятие группы. Человек нуждается в общении с себе подобными и, по-видимому, получает радость от такого общения. Большинство из нас активно ищет взаимодействия с другими людьми. Во многих случаях наши контакты с другими людьми кратковременны и незначительны. Однако если двое или более людей проводят достаточно много времени в непосредственной близости друг к другу, они постепенно начинают психологически осознавать и существование друг друга. Время, требующееся для такого осознания, и степень осознания очень сильно зависят от ситуации и от характера взаимосвязи людей. Однако результат такого осознания практически всегда один и тот же. Осознание того, что о них думают и чего-то ждут от них другие, заставляет людей некоторым образом менять свое поведение, подтверждая тем самым существование социальных взаимоотношений. Когда такой процесс происходит, случайное скопление людей становится группой.</p> <p>Каждый из нас принадлежит одновременно ко многим группам. Некоторые группы оказываются недолговечными, и их миссия проста. Когда миссия выполнена или когда члены группы утрачивают к ней интерес, группа распадается. Другие группы могут существовать в течение нескольких лет и оказывать существенное влияние на своих членов или даже на внешнее окружение. Банды также представляют собой группы. Почему банда – характерный пример группы? Мертон определяет группу как совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей.</p> <p>Первая существенная черта групп – определенный способ взаимодействия между их членами. Участники городских банд вместе слоняются по улицам, совместно планируют будущие действия (часто они держат их в тайне), обязаны защищать друг друга в случае нападения извне и т. д. Не менее важное правило: члены группы не должны общаться с не входящими в группу в той же манере, что и со «своими», а тем более это относится к представителям соперничающих банд. Эти характерные образцы деятельности и взаимодействия определяют</p>
--	---

	<p>структуру групп. Наблюдаются разные способы взаимодействия внутри групп, включая такие, как братство, женская организация, клуб, танковый экипаж в армии. Вторая важная черта групп – членство, чувство принадлежности к данной группе. Члены уличных банд оказывают настойчивое давление на живущих поблизости подростков, чтобы те присоединялись к ним; вступление в банду часто сопровождается тайными ритуалами, характерными для мафии. Иногда, чтобы стать полноправным членом банды, юноша должен проявить смелость, совершить акт насилия по отношению к враждующей банде. Часто какой-то внешний знак символизирует членство в банде: золотое кольцо в ухе, шелковый платок определенного цвета. Участники банды должны демонстрировать непоколебимую верность своей группе и ненавидеть представителей враждебной.</p> <p>Согласно Мертону люди, входящие в группы, воспринимаются и другими как члены этих групп. Группа имеет свою идентичность с точки зрения посторонних. Это хорошо видно на примере той же городской банды. Банда идентифицируется ее противниками как группа. Полиция, ведущая с ней постоянную борьбу, также считает ее сплоченной группой.</p> <p>Групповая идентичность значительно более устойчива, чем можно предположить. Если мы встречаем человека и узнаем, что он является членом религиозной группы или этнической группы, мы обычно предполагаем, что группа оказывает на него влияние, и считаем, что его поступки совершаются под давлением других членов группы. Например, если американец греческого происхождения голосует за грека в качестве кандидата на пост мэра, нам кажется, что группа оказала на него определенное давление. Несмотря на то что данная тема актуальна последнее время, не существует канонизированного определения малой группы, так как это достаточно гибкое и подверженное влиянию обстоятельств явление.</p> <p>Определения малой группы</p> <p>Р. Мертон, Р. Бейлз, Дж. Хоманс предлагают следующие варианты определений понятия малая группа:</p> <ul style="list-style-type: none">- Малой группой называется совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к ней и считаются членами данной группы с точки зрения других.
--	---

		<p>- Малая группа - это некоторое число людей, активно взаимодействующих между собой в течение более чем одной встречи лицом к лицу, так что каждый получает определенное представление обо всех остальных, достаточное, чтобы различать каждого персонально, реагировать на него либо во время встречи, либо позже, вспомнив его.</p> <p>Количество определений малой группы в литературе приближается к ста. При знакомстве с ними обращает внимание их составной характер: как правило, в каждом из них соединяется несколько признаков изучаемого явления.</p> <p>- Малая группа представляет некоторое число лиц, взаимодействующих между собой в течение определенного времени и достаточно малочисленных, чтобы иметь возможность контактировать друг с другом без посредников.</p> <p>Широко принят общий, устоявшийся взгляд на малую группу как относительно обособленное объединение двух или более лиц, находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии и осуществляющих совместные действия в течение достаточно долгого промежутка времени.</p> <p>Взаимодействие членов группы базируется на некоем общем интересе и может быть связано с достижением общей цели. При этом группа обладает определенным групповым потенциалом либо же групповыми возможностями, позволяющими ей вступать во взаимодействие с окружением и адаптироваться к изменениям, происходящим в окружении.</p> <p>Характерными особенностями группы являются следующие:</p> <ul style="list-style-type: none">• члены группы идентифицируют себя и свои действия с группой в целом и тем самым во внешних взаимодействиях выступают как бы от имени группы. Человек говорит не о себе, а о группе в целом, употребляя местоимения: мы, у нас, наши, нам и т. п.;• взаимодействие между членами группы носит характер непосредственных контактов, личного разговора, наблюдения поведения друг друга и т. п. В группе люди непосредственно общаются друг с другом, придавая формальным взаимодействиям «человеческую» форму;• в группе наряду с формальным распределением ролей, если таковое существует, обязательно складывается неформальное распределение ролей, обычно признаваемое группой. Отдельные члены
--	--	--

		<p>группы берут на себя роль генераторов идей, другие склонны к координации усилий членов группы, третьи заботятся о взаимоотношениях в группе, о поддержании хорошего климата в коллективе, четвертые следят за тем, чтобы был порядок в работе, все выполнялось в срок и доводилось до конца. Есть люди, которые выполняют роль структуризаторов. Они ставят перед группой цели, отслеживают влияние окружения на решаемые группой задачи.</p>
8.	<p>Тема 8. Формальные и неформальные группы и их виды.</p>	<p>Классификация групп осуществляется по различным критериям, но наиболее общим является различие между создаваемыми организацией формальными группами и возникающими на основе общих интересов неформальными группами. Оба эти типа групп имеют значение для организации и оказывают большое влияние на членов организации.</p> <p>Формальные группы обычно выделяются как структурные подразделения в организации. Они имеют формально назначенного руководителя, формально определенную структуру ролей, должностей и позиций внутри группы, а также формально закрепленные за ними функции и задачи. Существенное отличие формальной группы заключается в том, что она всегда создается по инициативе администрации и входит подразделением в организационную структуру и штатное расписание предприятия. Формальные группы создаются по воле руководства и поэтому в определенной степени являются консервативными, так как часто зависят от личности руководителя и людей, которым предписано работать в данной группе. Но как только они созданы, они сразу становятся социальной средой, в которой люди начинают взаимодействовать между собой по иным законам, создавая неформальные группы.</p> <p>Одно из основных различий собственно формальных групп – период их существования. Некоторым группам отпущен короткий срок жизни, так как они формируются для выполнения краткосрочных задач.</p> <p>Пример временной группы – члены одного из комитетов компании, перед которыми поставлена задача внедрения некой программы. Общее обсуждение членами группы проблем происходит на собраниях или совещаниях. Кроме временных групп в организации функционируют долговременные рабочие группы, члены которых решают определенные задачи как часть своих должностных обязанностей. Такие группы обычно называют командами. Они играют большую роль в</p>

	<p>современных организациях и подробно рассматриваются далее.</p> <p>Формальная группа имеет следующие особенности:</p> <ul style="list-style-type: none">• она рациональна, т. е. в основе ее лежит принцип целесообразности, сознательного движения к известной цели;• она безлична, т. е. рассчитана на индивидов, отношения между которыми устанавливаются по составленной программе. В формальной группе предусмотрены только служебные связи между индивидами, и она подчиняется лишь функциональным целям. Формальные группы могут быть сформированы для выполнения регулярной функции, как, например, бухгалтерия, а могут быть созданы для решения определенной целевой задачи, например комиссия по разработке какого-либо проекта. <p>За завесой формальных отношений в каждой компании существует более сложная система социальных взаимоотношений между множеством небольших неформальных групп. Неформальные группы создаются не распоряжениями руководства и формальными постановлениями, а членами организации в соответствии с их взаимными симпатиями, общими интересами, одинаковы.</p> <p>Неформальные группы обычно имеют свои неписанные правила и нормы поведения, люди хорошо знают, кто входит в их неформальную группу, а кто нет. В неформальных группах складывается определенное распределение ролей и позиций. Обычно эти группы имеют явно или неявно выраженного лидера. Во многих случаях неформальные группы могут оказывать на своих членов равное влияние или даже большее, чем формальные структуры.</p> <p>Неформальные группы представляют собой спонтанно (самопроизвольно) сложившуюся систему социальных связей, норм, действий, являющихся продуктом более или менее длительного межличностного общения.</p> <p>Неформальная группа проявляется в двух разновидностях:</p> <ul style="list-style-type: none">• представляет собой внеформальную организацию, в которой не формализованные служебные отношения несут функциональное (производственное) содержание и существуют параллельно с формальной организацией. Например, оптимальная система деловых связей, стихийно складывающихся между работниками, некоторые формы рационализации и
--	--

		<p>изобретательства, способы принятия решения и т. д.;</p> <ul style="list-style-type: none"> • представляет социально-психологическую организацию, выступающую в виде межличностных связей, возникающих на основе взаимного интереса индивидов друг к другу вне связи с функциональными нуждами, т. е. это непосредственная, стихийно возникающая общность людей, основанная на личном выборе связей и ассоциаций между ними (товарищеские отношения, любительские группы).
9.	<p>Тема 9. Преодоление межгрупповых конфликтов и стресса на рабочем месте.</p>	<p>Конфликт – явление сложное, многообразное и далеко не однозначное. Несмотря на это, можно выделить существенные признаки данного социально-психологического феномена: субъектность носителей противоречия; личностный смысл предмета противоречия для каждого из субъектов; обстоятельства, обнажившие противоречия и столкнувшие интересы субъектов.</p> <p>Конфликт представляет собой момент в межличностных отношениях двух субъектов, обладающих индивидуальным внутренним миром, когда между их личностными структурами возникает противостояние, происходит столкновение личностных смыслов. Поведение человека в конфликте характеризуется большой степенью напряженности (физической и психологической), так как требуются концентрация сил и направленность всех духовных ресурсов на выход из создавшегося положения. Иногда говорят о театре конфликта: сцена – жизненные обстоятельства, которые свели два непохожих внутренних мира людей; сюжет – содержание конфликта, выстраивающегося вокруг интересов субъектов; завязка драмы – обнаружение противоречия между субъектами; кульминация – сам инцидент как непосредственное столкновение; развязка – разрешение конфликта; эпилог спектакля – последующие события.</p> <p>Рассмотрим сущность таких схожих внешне понятий, как «конфликт», «конфликтная ситуация», «инцидент». Первое мы уже рассмотрели выше.</p> <p>Конфликтная ситуация предполагает скрытое или открытое противоборство двух или нескольких сторон, участников, каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения проблемы, особо значимой для него.</p> <p>Инцидент – это действие или совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующие резкое обострение противоречия и начало борьбы между ними.</p> <p>Конфликтный человек – человек, который чаще</p>

	<p>других создает и вовлекает других в конфликты и конфликтные ситуации.</p> <p>Чтобы отличить конфликт от конфликтной ситуации, советуем запомнить следующую «формулу»: проблема + конфликтная ситуация + участники + инцидент = конфликт.</p> <p>Усиление конфликта – это процесс обострения противоречия и борьбы его участников, затухание – ослабление борьбы и постепенная гармонизация взаимоотношений участников конфликта. Разрешением конфликта становится нахождение взаимоприемлемого выхода из проблемы и урегулирование на этой основе интересов его участников</p> <p>Источниками конфликта, как мы знаем, служат противоречия, которые возникают там, где есть рассогласование: знаний, умений, способностей, личностных качеств; функций управления; эмоциональных, психических и других состояний; технологических, экономических и иных процессов; целей, средств, методов деятельности; мотивов, потребностей, ценностных ориентаций; взглядов, убеждений; понимания, интерпретации информации; ожиданий, позиций; оценок и самооценок. Важно не только видеть его, но и различать типы конфликтов. По степени остроты противоречий они могут быть подразделены на недовольство, разногласие, противодействие, раздор, вражду; по проблемно-деятельностному признаку – направленческие, педагогические, производственные, экономические, политические, творческие и др.; по степени вовлеченности людей – на межличностные, межгрупповые, внутригрупповые и внутриличностные.</p> <p>Конфликты можно классифицировать также по содержанию, т. е. по предмету столкновения. С этой точки зрения они могут быть охарактеризованы как бытовые (из-за бытовых условий), административные (в области прав, функциональных обязанностей той или иной стороны), профессиональные (по поводу профессиональной компетентности), идеологические (ввиду различного взгляда субъектов на какое-либо явление ценностного плана), психологические (при наличии психологического свойства, неудобного для одного из участников), амбиционные (из-за репутации субъектов), этические (касающиеся норм поведения).</p> <p>Если конфликт между субъектами не имеет предмета столкновения, то он называется пустым: в нем нет содержательного компонента. Основа его – неблагоприятное психологическое состояние человека.</p>
--	---

Таким образом, определив объект столкновения, мы начинаем понимать суть происходящего, а осмыслив его содержание, приступаем к разрешению противоречия.

В обиходе слово «стресс» употребляется в весьма широком смысле. Что такое стресс? под ним подразумевается напряжение, давление или время, нагрузка. «Стресс» – слово, заимствованное из английского языка и означающее «напряжение». Само это понятие взято из арсенала материаловедения и обозначает там давление (нагрузку), с которым воздействуют на материал при его испытании. В литературу по медицине и психологии слово «стресс» попало в середине 30-х годов. В 1936 г. в журнале «Nature» было опубликовано короткое сообщение канадского физиолога Г. Селье под названием «Синдром, вызываемый разными повреждающими агентами». Так было положено начало утверждению в научном и повседневном обиходе одной из самых модных теорий XX века.

В стрессовых ситуациях протекают процессы физической и умственно-психической адаптации к внешним и внутренним воздействиям. Соответственно, и сам стресс можно рассматривать как защитную реакцию на внешние и внутренние раздражители (стрессоры). Вместе с тем стресс – это комплекс эмоциональных состояний, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия.

Посредством стрессовой реакции организм пытается восстановить нарушенное под воздействием стрессоров равновесие. Г. Селье показал, каким образом стресс связан с постепенным истощением резервов организма, который старается приспособиться к новым условиям. При этом, например, происходит активизация той части вегетативной нервной системы, которая ответственна за активность и работоспособность организма.

Г. Селье назвал комплекс этих реакций всеобщим адаптационным синдромом и описал три стадии этого синдрома. Первая стадия – реакция тревоги, выражающаяся в мобилизации всех ресурсов организма в ответ на воздействие извне, нарушающее равновесие процессов жизнедеятельности. За ней наступает стадия сопротивления, когда организму удается справиться с вредными воздействиями. В этот период может наблюдаться повышенная стрессоустойчивость.

Если же действие вредоносных факторов долго не удастся устранить и преодолеть, наступает третья стадия

		<p>– истощение. Приспособительные возможности организма снижаются. В этот период он хуже сопротивляется новым вредным воздействиям, увеличивается опасность заболеваний. Однако наступление третьей стадии не обязательно.</p> <p>С доисторических времен, когда пещерные люди жили под постоянной угрозой. К сожалению, если человек не может управлять собой и не способен быстро выходить из стрессовых состояний, во всем организме происходят небольшие, но необратимые изменения. Как это происходит, до сих пор не совсем понятно, однако многочисленные исследования подтверждают, что, превратившись в устойчивые, эти изменения порождают в человеке ощущение слабости, болезненности и способствуют возникновению нового стресса.</p> <p>Стресс – это естественная и неизбежная особенность жизни. По мысли Г. Селье, отсутствие стресса равносильно смерти и даже во сне человек испытывает легкий стресс. На ранних этапах развития человеческого общества стресс возникал в условиях необходимости физического выживания (добыча пищи, убежища, огня, партнера для продолжения рода). В современном обществе (особенно в условиях научно-технической революции) наши стрессоры весьма мало связаны с основными механизмами выживания и значительно больше с социальным успехом, с порождением возрастающих требований жизненных стандартов, а также с необходимостью отвечать ожиданиям других и самих себя.</p> <p>Мы все нуждаемся в определенном уровне стресса, если не хотим скучать и чувствовать себя несчастными. Но обязательный уровень стресса для каждого человека различен. От человека к человеку меняется не только уровень потребности в стрессе, но само содержание или вид необходимого стресса.</p> <p>Позднее Г. Селье дополнил свою теорию, высказав мысль, что не всякий стресс вреден: стресс – неотъемлемая часть жизни и его нельзя избежать. Важно, по его мнению, поддерживать оптимальный для себя уровень стресса, позволяющий действовать наиболее эффективно. В этом случае стресс – это «аромат и вкус жизни». Окажет ли стресс пагубное воздействие на состояние здоровья или нет, зависит от соответствующей дозы, вида нагрузки и отклика на раздражение.</p> <p>Положительный стресс именуют эустрессом или эв-стрессом (греч. eu – хорошо).</p> <p>Отрицательные стрессовые ситуации возникают</p>
--	--	---

		<p>большей частью тогда, когда мы чувствуем себя отчужденными, зависимыми, когда находимся под сильным влиянием обстоятельств. В этом случае мы ограничены в возможности влиять на ход событий и чувствуем себя скорее жертвой. Отрицательный стресс обозначают словом дистресс (греч «dis» – плохо). Сюда включают все остро или хронически возникающие ситуации, которые мы ощущаем для себя неудовлетворительными, угрожающими или устрашающими. Оказывает ли стресс на нас положительное воздействие или вредит, зависит от дозы и, естественно, от вида нагрузки. Как отмечают немецкие специалисты Ф.Т. Готвальд и В. Ховальд, чем продолжительнее и интенсивней воздействует раздражитель и чем разнообразней и необычней сами нагрузки, тем сильнее реакции, вызываемые ими. Таким образом, является ли сам стресс вредным для вашего здоровья или нет, определяется длительностью, интенсивностью, новизной, множественностью стрессовой ситуации.</p>
10.	<p>Тема 10. Лидерство в организации.</p>	<p>Лидерство – словесный социально-психологический феномен, который до настоящего времени не поддается точному определению. Лидерство – способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации. Лидерство связано с властью авторитета, властью влияния. Руководство, в отличие от лидерства, связано с властью полномочий, компетенции и др.</p> <p>Лидерство – проявление психологического влияния, неформальной власти. Руководство – официальное лицо в организации, наделенное властными полномочиями и отвечающее за выполнение всех функций управления. Лидер – член группы, играющий в ней ключевую роль в отношении направления, контроля и изменения деятельности других членов группы по достижению групповых целей.</p> <p>Лидерство – это способность оказывать влияние, направляя усилия всех на достижение целей организации. Лидерство – это всегда вопрос степени, силы влияния, зависящей от соотношения личных качеств лидера с качествами тех, на кого он пытается оказать влияние, и с ситуацией, в которой находится данная группа.</p> <p>Предпринято много попыток составить, на основе исследований и опыта, список качеств лидера. Типичный перечень качеств лидеров включает следующие черты. Лидер проявляет высокую выдержку</p>

		<p>в напряженных ситуациях; поощряет участие подчиненных в принятии решений; постоянно задает себе вопросы (т. е. старается анализировать ошибки и отдает себе отчет в том влиянии, которое они оказывают); признает, что живет в мире конкуренции, и понимает «законы конкурентной борьбы»; тактично выражает неприязнь; сдерживает эмоции при победе; не расстраивается из-за поражения; понимает необходимость ограничений и «непопулярных решений»; отождествляет себя с группой; ставит реальные цели. Другой список включает в себя следующие качества хорошего лидера: мудрость, честность, мужество, интерес к людям, лояльность, творческое воображение и глубокий интерес к осуществляемой деятельности.</p> <p>Формальное лидерство рассматривается как приоритетное влияние определенного лица на членов организации, основывающееся на руководящем полномочии данного лица в общественной иерархии. Руководство – это всегда формальное лидерство. Неформальное лидерство – субъективная способность, готовность и изменение человека выполнять роль лидера, а также призванное за ним право на руководство со стороны группы. Неформальный лидер далеко не всегда является руководителем по статусу.</p> <p>Теории лидерства. Среди теорий лидерства выделяют:</p> <p>Концепцию физических качеств (высокий рост, вес, сила). Она не подтвердилась. Напротив, часто лидер бывает малого роста, малой физической силы.</p> <p>Концепцию интеллигентности (Гизели), которая предполагает наличие позитивных личностных качеств и способностей: интеллигентность, инициативность, уверенность в себе, привязанность к сотрудникам, решительность, зрелость, мотивационные способности.</p> <p>Концепции харизматического лидера (М. Вебер, В.М. Гасе, Б. Шамир, Р.И. Хозе, А.М. Тур). Отношение к харизматическому лидеру основано на вере в него, почитании руководящей личности, деятельность человека исполняется под влиянием харизмы лидера вдохновенно. Решающая харизматическая способность – влияние на восприятие мира и ценность членов коллектива.</p> <p>Поведенческий подход к лидерству (К. Левин, М. Бейкенбил, Ф. Фидлер, Лейкерт). Полученные данные явились основанием для различных классификаций стилей руководства или стилей поведения лидеров. Основное внимание в этих исследованиях было</p>
--	--	--

	<p>сосредоточено на поведении руководителей. Недостатком этой теории является предположение о существовании одного эффективного стиля лидерства.</p> <p>Ситуационная теория Ф. Фидлера.</p> <p>Ф. Фидлер выделил три критические величины ситуации, которые на самый эффективный стиль лидерства: влияние должности; структура задач; взаимоотношения между лидерами к членам группы.</p> <p>Разновидностью ситуационной теории является и мотивационная концепция Т. Митчела и Р. Хауса. Другое название этой модели – "Путь – цель". Эта модель дает возможность понять, каким образом поведение лидера действует на мотивацию подчиненных, а также на удовлетворенность и производительность их труда.</p> <p>Теория П. Херси и К. Блэшора. Она принадлежит к ситуационной модели лидерства и носит название "теория жизненного цикла". С позиций этих авторов эффективность стиля лидерства зависит от "зрелости" исполнителей. Зрелость исполнителей предполагает способность нести ответственность за свое поведение и желание достигнуть поставленной цели.</p> <p>Модель принятия решений Врума–Йеттона. Фокус модели – на принятие решений. От руководства ожидается структурирование и выделение показателей проблемы, наличие информации, определение к задачам подчиненных.</p> <p>Классификации лидерства по процессуальному подходу к типологии лидерства:</p> <p>Ю. Хемфилл выделяет следующие типы лидеров:</p> <ul style="list-style-type: none">пробный, который проявляется в начале деятельности группы, когда еще не определены функциональные роли;успешный лидер – тот, за которым охотно следуют члены группы;эффективный – тот, который вовлекает членов группы во взаимодействие и помогает группе в решении задач. <p>Кеттел Р.Б. рассматривает а) фокусированное лидерство, когда все члены группы сплотились вокруг одного лица; б) рассеянное, когда разные лидерские функции выполняют разные люди.</p> <p>Следует отметить, что эффективное лидерство должно носить стратегический, адаптивный характер в связи с деятельностью лидеров – руководителей в условиях быстро меняющегося мира.</p> <p>Типология лидерства по психоаналитическому подходу: "Вождь". "Тиран". "Организатор".</p>
--	---

		<p>"Соблазнитель". "Герой". "Дурной пример". "Кумир". "Изгой". "Козел отпущения".</p> <p>В зависимости от преобладающих функций, выделяют следующие виды лидеров: лидер – организатор; лидер – борец; лидер – дипломат; лидер – утешитель.</p> <p>По содержанию лидерской деятельности в социальных группах обычно выделяют три типа лидеров (иногда их называют "ролями" лидера). Деловое лидерство. Эмоциональное лидерство. Информационное лидерство.</p> <p>Л.И. Уманский определяет шесть типов лидеров по исполняемым ролям: организатор, инициатор, генератор эмоционального настроения, эталон ("звезда"), мастер, эрудит.</p> <p>В управлении персоналом используется классификация в зависимости от того, как их воспринимается группа: "один из нас"; "лучший из нас"; "хороший человек"; "слушатель".</p> <p>Лидерство различают и по силе влияния на членов группы: "беспрекословный лидер"; "небеспрекословный лидер".</p> <p>В зависимости от направленности влияния, лидерства рассматриваются как конструктивное, деструктивное и нейтральное.</p> <p>Как же определяются лидерские качества? Исследователь лидерства Стивен Кови определяет пригодность к лидерству с помощью следующих 8 критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> • непрерывное самосовершенствование; • ориентация на служение другим людям; • излучение положительной энергии, доброжелательность и уклонение от восприятия от отрицательной энергии и конфликтов; • вера в других; • рациональное распределение времени и усилий; • внутренняя уверенность, оптимизм, свежий взгляд; • самокритичность, толерантность, признание заслуг других и их равного права на самовыражение; • забота о физическом здоровье, интеллектуальном и духовном развитии.
11.	<p>Тема 11. Природа власти в организации и стиль работы</p>	<p>Особенности администраторских и лидерских качеств руководителя определяет и его управленческий стиль.</p> <p>Авторитарный (или директивный, или</p>

	<p>руководителя. диктаторский) стиль управления</p> <p>Для него характерно жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к работнику как к личности. За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы (по непсихологическим критериям: прибыль, производительность, качество продукции может быть хорошим), но недостатков больше, чем достоинств: 1) высокая вероятность ошибочных решений; 2) подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников; 3) неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе; 4) неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги) обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья. Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т. п.)</p> <p>Демократический (или коллективный) стиль управления</p> <p>Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, к учету их интересов, потребностей, особенностей.</p> <p>Реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, коммуникативных способностях руководителя</p> <p>Либерально-анархический (или попустительский, или нейтральный) стиль руководства</p> <p>Характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой стороны, «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на «самотек»), вследствие чего результаты работы обычно низкие, люди не удовлетворены своей работой, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный, нет никакого сотрудничества, нет стимула</p>
--	--

		<p>добросовестно трудиться, разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгруппы, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы</p> <p>Непоследовательный (алогичный) стиль руководства</p> <p>Проявляется в непредсказуемом переходе руководителем от одного стиля к другому (то авторитарный, то попустительский, то демократический, то вновь авторитарный и т. п.), что обуславливает крайне низкие результаты работы и максимальное количество конфликтов и проблем.</p> <p>Стиль управления, как отмечают известные исследователи этой проблемы П. Херси, К. Бландэд, эффективного менеджера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом.</p>
12.	<p>Тема 12. Коммуникативное поведение в организации.</p>	<p>Для нормальной, эффективной деятельности организации большое значение имеет все, связанное с приемом, передачей и переработкой информации, то есть коммуникационными связями в коллективе. Главная цель коммуникации в коллективе – достижение социальной общности при сохранении индивидуальности каждого ее элемента. Коммуникационные потоки пронизывают все пространство. Именно благодаря им и существует организация как система. Поэтому коммуникационные потоки образно называют кровеносными сосудами организации.</p> <p>Коммуникацию обычно понимают в широком и в узком смыслах. Коммуникация в широком смысле – это передача информации от одного человека к другому, обмен мыслями или информацией для обеспечения взаимопонимания. В узком смысле коммуникация рассматривается, прежде всего, в психологии управления. Она представляет собой сеть каналов и путей, по которым в коллективе происходит обмен информацией и мнениями.</p> <p>Коммуникация в коллективе выполняет четыре основных функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> управленческую (осуществляется при помощи побудительных сообщений); * информативную (осуществляется при помощи информативных сообщений); * эмотивную (осуществляется при помощи экспрессивных сообщений, передающих возбуждение, эмоциональные переживания); * фатическую, нацеленную на установление и поддержание контактов.

		<p>В коммуникационной структуре организации, прежде всего, выделяют горизонтальную (между равными по статусу работниками) и вертикальную (между работниками, находящимися на разных уровнях организационной иерархии) коммуникации. Какова же при этом эффективность, то есть полнота и правильность понимания передаваемой информации? При горизонтальной коммуникации она может достигать 90%. Что касается вертикальной коммуникации, то многое зависит от того, с какими ее разновидностями мы имеем дело. Так, при восходящей вертикальной коммуникации (от рядовых работников к руководству) эффективность не превышает 10%. При нисходящей же коммуникации ее эффективность несколько больше (20 – 25%), но все равно проигрывает по сравнению с горизонтальной коммуникацией.</p> <p>Основные пути повышения эффективности восходящей коммуникации следующие:</p> <ul style="list-style-type: none">* работники должны знать, что будет сделано с их работой, сообщением;* работники должны использовать общие с руководителями исходные материалы и данные;* руководитель должен быть доступен для своих подчиненных. <p>Кроме указанных выше, выделяются еще формальные и неформальные каналы связи. Формальные каналы установлены административно в соответствии с должностной организационной структурой и связывают людей по вертикали и горизонтали внутри организации.</p> <p>Ясно, что формальные каналы никогда не удовлетворяют потребности участников совместной деятельности, ибо социальные контакты не ограничиваются сугубо официальными рамками. Вот почему, наряду с формальными каналами, в любом коллективе обязательно существуют и неформальные каналы информации. Неформальная информация опережает формальную по времени, но проигрывает по достоверности. Иногда она бывает на уровне слухов. Однако в нормально функционирующих коллективах всегда существует некий баланс формальных и неформальных информационных потоков с преобладанием первого.</p> <p>Неудовлетворительная коммуникация чревата неблагоприятными последствиями, как для рядовых работников, так и для руководства. Во-первых, рядовые работники при этом чувствуют себя сторонними наблюдателями, непричастными к делам организации. Это формирует неудовлетворенность работой в данном</p>
--	--	--

		<p>коллективе. Во-вторых, плохое информирование порождает слухи и сплетни, которые обостряют взаимоотношения и микроклимат в коллективе. Наконец, в-третьих, плохое информирование усиливает текучесть кадров, отражается на качестве работы, на отдаче работника. По расчетам А.Л. Свенцицкого (1986), информирование работника о текущих результатах его труда и об оценке со стороны руководства позволяет на протяжении одного только рабочего дня повысить производительность труда на 10 – 30 %.</p> <p>Плохая коммуникация неблагоприятным образом отражается и на деятельности руководителя. По мнению Р.Л. Кричевского (1996), «принятие решений, инновационная политика, создание благоприятного психологического климата, стимулирование людей – все это требует детальной информации. И когда ее нет, когда воцаряется информационный хаос, организации грозит крах».</p> <p>К основным причинам плохих коммуникаций в коллективе относят следующие:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Недостаточное понимание руководителями важности коммуникаций, отсутствие обратной связи. Опрос руководителей и рядовых работников о рейтинге десяти важнейших моральных факторов успешной работы показал, что осведомленность о состоянии дел на работе руководители поставили на десятое место, а рядовые работники – на второе-третье.2. Неблагоприятный психологический климат в коллективе. Напряженные отношения ведут к умышленному искажению информации, излишней подозрительности.3. Личностные моменты. К сожалению, у ряда работников существует предвзятость в отношении к мнению окружающих, выражающаяся в высокомерии, чванстве и др. Наши оценки событий и людей могут искажаться всевозможными стереотипами. Кроме того, отсутствие у рядового работника интереса к сообщаемой информации вызвана зачастую ее формализмом, монотонностью, тривиальностью, однообразием. На качестве коммуникации сказывается плохая структура сообщений, когда подбор слов, оборотов, форм сообщения оставляет желать лучшего. «Виновата» и слабая память работников. По расчетам специалистов, в организации рядовые работники сохраняют в памяти всего лишь 50 % информации, а руководители – 60%.4. Неполнота воспринимаемой и передаваемой информации. В этом чаще всего повинен отправитель информации. Дело в том, что на каждом уровне
--	--	--

		<p>иерархии действуют своеобразные фильтры. Верхние уровни управления не желают терять монополию на информацию и преждевременно раскрывать свои планы, справедливо опасаясь как потери рычагов управления («кто владеет информацией, тот владеет миром»), так и утечки сведений. Вот почему опускается часть информации в соответствии с тремя стереотипами: «Это знают все», «Это не должны знать все» и «Это рано знать всем». В результате рядовые работники домысливают, достраивают картину. Небезгрешны и нижние уровни. Действуя по необходимости методом проб и ошибок, они не хотят, чтобы начальство знало обо всех промахах и неудачах, которые они легко могут исправить сами.</p>
13.	<p>Тема 13. Анализ и конструирование организации. Индивидуальное планирование работы.</p>	<p>Любая организация – это и целенаправленно созданные структуры, и тонкая ткань неформальных отношений, и отношения, строящиеся на строгой подчиненности и отчетности. Изменения, происходящие в коллективе, обусловлены как внешними обстоятельствами групповой жизнедеятельности, так и внутренними противоречиями, вызываемыми двумя противоположными тенденциями групповой активности в организации – интеграцией и дифференциацией.</p> <p>Первая тенденция заключается в упрочении психологического единства членов коллектива, стабилизации и упорядочении межличностных отношений и взаимодействия. Именно в этом необходимая предпосылка сохранности и относительной устойчивости в коллективе. Вторая тенденция выражена в неизбежной специализации и иерархизации деловых и эмоциональных взаимосвязей членов и в соответствующих различиях их функциональных ролей и психологических статусов.</p> <p>Сосуществование этих тенденций обуславливает неравномерный характер процесса развития организации, предполагающего ряд этапов. Вот почему жизнь организации можно представить как чередование состояний равновесия и его нарушения. Практически в любом коллективе можно обнаружить как силы сплочения, так и силы распада, толкающие к необратимым изменениям.</p> <p>Проявляясь постоянно и не прекращаясь ни на минуту, указанные процессы и явления в конечном счете формируют следующие групповые феномены:</p> <p>* систему социальных связей и контактов, проявляющихся в общении, взаимодействии и взаимоотношениях людей, их психической совместимости (взаимные оценки, притязания,</p>

		<p>требования и внушение, подражание и самоутверждение, соревнование или соперничество и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> * групповое (коллективное) мнение, то есть обобщающий показатель групповых убеждений, взглядов, установок, предрассудков, отношений к значимым явлениям окружающей действительности; * групповые (коллективные) настроения, то есть совместные переживания конкретных событий, фактов; сходные эмоциональные состояния, овладевающие на какое-то время всей организацией или отдельным подразделением в ней; * внутриорганизационные (внутриколлективные) обычаи, традиции, привычки, то есть относительно устойчивые и передающиеся способы реагирования на явления окружающей действительности; нормы и стереотипы поведения, действий и общения людей, ставших групповой (коллективной) потребностью. <p>К основным факторам, влияющим на направленность процессов, происходящих в организации, относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> * мотивация, то есть чего ждут члены организации; структура власти, то есть качественная выраженность власти и авторитета отдельных членов коллектива и его подгрупп; * стиль управления руководителя; * состояние процесса коммуникации в коллективе; * результаты деятельности и авторитет организации; * ощущение принадлежности (непринадлежности) к коллективу, причастности (непричастности) к коллективным делам, степень ответственности за результаты работы и др.
14.	<p>Тема 14. Особенности организационного поведения на разных этапах развития организации.</p>	<p>Формирование поведения работников в соответствии со стратегией развития организации. Определение наиболее привлекательного поведения работников для повышения эффективности деятельности организации. Типология поведения сотрудников.</p> <p>Особенности организационного поведения на стадии формирования организации. Конструирование новых организационных отношений и коммуникативных связей.</p> <p>Особенности организационного поведения на стадии интенсивного роста организации.</p> <p>Особенности организационного поведения на стадии стабилизации. Зрелость организации, формализация правил и отношений. Поддержание стабильной</p>

		<p>комплексной структуры и изменение требований к работникам и внутриорганизационным отношениям.</p> <p>Особенности организационного поведения на стадии спада (ситуация кризиса). Порядок консервации организационного поведения отдельных работников, рабочих групп.</p> <p>Стадии развития коллектива организации. В процессе своего развития коллектив любой социальной организации проходит последовательно несколько стадий развития. Искусство управления коллективом заключается в правильном определении актуальной стадии развития и своевременном переводе коллектива на следующую, более высокую стадию. По мнению ряда психологов, любой коллектив в своем развитии проходит следующие четыре стадии: возникновение, формирование, стабилизацию, совершенствование или распад. Рассмотрим их подробнее.</p> <p>Стадия возникновения возможна при создании новой организации, при приходе нового руководителя, при кардинальных изменениях в составе (изменения штатов, замена значительного числа работников – не менее четверти, приход авторитетных работников, которые в короткий период становятся лидерами и радикально меняют ситуацию в коллективе). На этой стадии внешней организацией задаются целевые установки, проектируются и создаются формальная структура, органы управления, система отчетности и др. Взаимные требования в системе «начальник – подчиненные» еще только вырабатываются, взаимосвязь между работниками носит неустойчивый характер. У членов организации еще нет опыта совместной деятельности. Психология организации на этой стадии – исполнительская, преобладает настроение ожидания, иногда настороженности.</p> <p>Стадия формирования предполагает образование неформальных групп, когда внешние воздействия заменяются внутренними импульсами, а также формируется групповое мнение.</p> <p>Данная стадия особенно сложна для управления. С одной стороны, создание неформальных групп – процесс объективный и помешать ему руководитель не в силах. С другой стороны, значительная дифференциация, особенно при наличии сильных неформальных лидеров, может затруднить выполнение основных задач. Вот почему главное для руководителя на этой стадии заключается, во-первых, в умелом распределении баланса сил между неформальными группами (за счет постановки дифференцированных заданий,</p>
--	--	--

		<p>стимулирования, индивидуального подхода к каждой группе или отдельным исполнителям); во-вторых, в проведении совместных мероприятий (спортивных, культурных и др.).</p> <p>Для стадии стабилизации характерно достижение определенной зрелости. Уже создана и действует неформальная структура коллектива, определены условия равновесия, сформированы социальные нормы коллектива, сложилось групповое мнение. Такой коллектив достаточно стабилен; может сопротивляться внешним воздействиям. Но на этой стадии развитие коллектива не останавливается. Стабилизация означает лишь окончание становления неформальных групп, структуры, норм.</p> <p>За стадией стабилизации неизбежно следует либо стадия совершенствования, либо распад организации.</p> <p>Американские психологи М. Вудкок и Д. Фрэнсис (1991) выделяют следующие пять этапов групповой динамики.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Притирка. Члены коллектива присматриваются друг к другу. Определяется степень личной заинтересованности в том, чтобы работать в этой организации. Личные чувства и переживания маскируются или скрываются. Члены организации не интересуются своими коллегами, почти не слушают друг друга. Творческая и воодушевляющая коллективная работа фактически отсутствует.2. Ближний бой. Этап борьбы и переворотов, этап, когда образуются кланы и группировки, когда выдвигаются личности, претендующие на роль лидера (иногда может происходить и борьба за лидерство), когда разногласия выражаются более открыто по сравнению с первым этапом. Сильные и слабые стороны отдельных членов группы (как личностные, так и профессиональные) все более отчетливо выявляются. На этом этапе коллектив начинает обсуждать способы достижения согласия, стремится наладить эффективные взаимоотношения.3. Совершенствование и экспериментирование. На этом этапе члены коллектива осознают свой потенциал, все более актуальной становится проблема эффективного использования имеющихся способностей и ресурсов. Возникает интерес к тому, как можно работать лучше. Методы работы пересматриваются и совершенствуются. Появляется желание экспериментировать и реально повышать эффективность работы коллектива.4. Эффективность. Коллектив приобретает опыт
--	--	--

		<p>успешного решения проблем и использования ресурсов. Работники переживают чувство гордости за свою принадлежность к «команде-победительнице». Возникающие проблемы исследуются реалистически и решаются творчески. Управляющие функции могут делегироваться различным членам в зависимости от конкретных задач.</p> <p>5. Зрелость. На этом этапе организация – сплоченный коллектив, в котором реальные общие цели сочетаются с индивидуальными целями большинства членов. Действуют прочные внутри коллективные связи. Людей оценивают по их достоинствам, а не по претензиям. Отношения носят неформальный характер. Личные разногласия разрешаются без отрицательных эмоций и психического напряжения. Коллектив показывает отличные результаты. Расширяется делегирование полномочий, все больше членов коллектива участвуют в планировании и принятии решений</p>
15.	<p>Тема 15. Изменения в организации и индивидуальное поведение. Управление нововведениями в организации.</p>	<p>К изменениям в процессе труда принято относить любые перемены в рабочей среде.</p> <p>Изменение в любой части организации, как правило, оказывает влияние на организацию в целом. Следствием изменения может быть усиление давления и возникновение конфликтов, которые в конечном итоге негативно влияют на эффективность ее деятельности (к примеру, работник, продолжительное время ощущающий неудовлетворенность трудом, отказывается от исполнения своих обязанностей). Организации стремятся к равновесию своей социальной структуры, состоянию относительного равенства противоборствующих в них сил, основным условием которого является формирование стабильных стандартов отношений их членов и окружающей среды. Во время пребывания в организации ее сотрудники осваивают межличностные взаимодействия, обучаются наиболее эффективным приемам выполнения рабочих заданий, имеют возможность достаточно точно предсказывать реакции коллег или менеджеров на происходящие события. Таким образом в организации устанавливается относительное равновесие, работники адаптируются к внешним условиям. Когда в организации происходят перемены, сотрудникам в поисках новой точки равновесия приходится тем или иным образом корректировать свои воззрения и действия, какое-то время компания находится в состоянии дисбаланса. Данная ситуация означает необходимость выбора. С одной стороны, роль менеджера заключается в <i>проведении</i> постоянных организационных изменений,</p>

	<p>направленных на достижение наилучшего соответствия фирмы и окружающей среды. Следовательно, менеджер обязан проявлять проактивность – предвидеть события, инициировать перемены, стремиться управлять самой «судьбой» организации. С другой стороны, менеджер несет ответственность за <i>поддержание группового равновесия</i> в организации и индивидуальных «настроек» ее сотрудников, т. е. предполагается, что его поведение будет носить реактивный характер (ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий). Менеджмент должен находиться в «постоянной боевой готовности» к радикальным, затрагивающим основы текущей деятельности организации, переменам: поглощение конкурирующей компанией, выкуп контрольного пакета акций и последующая реструктуризация организации, техническая перестройка предприятия, террористические акты и экологические катастрофы. Поведение менеджеров в подобных ситуациях (как негативных, так и позитивных) предполагает поддержку находящихся в состоянии эмоционального шока работников и выведение их на траекторию, новое состояние равновесия.</p> <p>Реакции сотрудников на изменения в процессе труда имеют сложный характер и не позволяют работникам непосредственно приспособиться к переменам. Прежде всего, изменения воздействуют на установки каждого работника и вызывают определенные, обусловленные отношением к переменам реакции. Человеческие ощущения отнюдь не случайны, они обусловлены, в частности, индивидуальной историей, тесно связанной с биологическими характеристиками людей, биографией (семья, работа, образование) и социальным опытом вне работы. Другой фактор – сама рабочая среда, ибо сотрудники являются членами определенных групп, и их индивидуальные установки во многом формируются под влиянием групповых законов, образцов и норм.</p> <p>Реакция каждого работника на изменения сугубо индивидуальна. С другой стороны, члены рабочей группы, демонстрируя ей свою лояльность, часто объединяются и выступают с единым ответом на перемены. Именно это единообразие делает возможным такие, представляющиеся на первый взгляд нелогичными, действия, как забастовки. Очевидно, что за прекращение работы выступают лишь несколько работников, а остальные сотрудники относятся к ней как к возможности выказать неудовлетворенность ситуацией</p>
--	--

	<p>и подтвердить свою лояльность группе. Как правило, группа реагирует на изменения весьма эмоционально: «Мы едины. Что бы ни случилось с одним из нас, это затрагивает каждого».</p> <p>ГОМЕОСТАЗ. В стремлении сохранить равновесие группа нередко предпринимает попытки вне зависимости от происходящих изменений любыми средствами сохранить в «неприкосновенности» установки и оценки. Следовательно, каждое внешнее воздействие вызывает противоположное давление внутри группы. Таким образом, в каждой группе функционирует самокорректирующийся механизм, задача которого заключается в восстановлении равновесия при малейшей угрозе изменений. Данная характеристика организаций получила название гомеостаза (действия людей, направленные на достижение устойчивого состояния реализации человеческих потребностей и недопущение нарушения равновесия).</p> <p>Любые организационные изменения связаны с определенными издержками. Например, освоение новой технологии предполагает, что при овладении новыми специальностями сотрудники столкнутся с проблемами, которые окажут негативное воздействие на показатели выработки и уровень удовлетворения от труда. Аналогично отказ от устаревшего оборудования, приобретение новой техники и ее освоение связаны с издержками, причем не только с экономическими затратами, но и психологическими и социальными. Извлечение выгоды из предлагаемых изменений предполагает компенсацию затрат работников.</p> <p>Наличие связанных с организационными изменениями издержек предполагает тщательный анализ эффективности каждого из них. В тех случаях, когда величина потенциальных выгод не превышает издержек, перемены представляются неоправданными. Анализ затрат и выгод предполагает исследование всех видов издержек и потенциальных благ. Безусловно, численные оценки психологических и социальных затрат носят весьма приблизительный характер, но они являются непременным атрибутом программы изменений.</p> <p>Под сопротивлением изменениям понимаются любые поступки работников, направленные на дискредитацию, задержки или противодействие осуществлению перемен в процессе труда. В качестве причин сопротивления могут выступать угрозы потребностям сотрудников в безопасности, социальных взаимодействиях, статусе, компетентности или самоуважении.</p>
--	--

		<p>Ощущаемая угроза перемены может быть реальной или воображаемой, прямой или косвенной, существенной или незначительной. Независимо от природы изменения работники стремятся защититься от его последствий, обращаясь к жалобам, проволочкам, пассивному сопротивлению, которые могут быстро перерасти в несанкционированное отсутствие на рабочем месте, саботаж и уменьшение интенсивности труда.</p> <p>Основная причина сопротивления переменам – связанные с ними психические издержки. Им могут противиться как высшие руководители компании, так и линейные менеджеры, как «белые», так и «синие воротнички». Но постепенно по мере приобретения нового опыта восприятия новых благ, это противодействие может сходить на нет. Безусловно, не все перемены наталкиваются на сопротивление работников, некоторые из них заранее воспринимаются как желанные. Другие изменения могут быть столь незначительны и незаметны, что сопротивление, если оно вообще имеет место, будет весьма слабым. Менеджеры должны осознать, что отношение к изменениям определяется прежде всего тем, насколько умело управленцы организации свели к минимуму неизбежное сопротивление.</p> <p>Изменения и ощущение исходящей от них угрозы могут спровоцировать возникновение эффекта цепной реакции, т. е. ситуации, когда перемена (или другой фактор), непосредственно относящаяся к индивиду или небольшой группе людей, приводит к прямым или косвенным реакциям многих (сотен и тысяч человек) в силу того, что все они заинтересованы в том или ином развитии событий.</p> <p>Источники изменений могут находиться как в организации, так и во внешней среде. Государство принимает новые законы, которые обязана выполнять каждая организация, новые технологии требуют перехода на выпуск новых видов продукции, компания должна реагировать на предложение конкурентами новых видов услуг. А ведь есть еще заказчики и потребители, профсоюзы, общество и другие внешние источники изменений. Нормой становится высокодинамичная внешняя среда, определяющая потребность в организационных изменениях.</p>
16.	<p>Тема 16. Организационное поведение в системе международного</p>	<p>Глобальная экономика превращается в реальность. Образование Европейского Сообщества, революционные изменения в бывшем Советском Союзе и странах Восточной Европы, динамичное развитие рынков Китая,</p>

	<p>бизнеса.</p> <p>Японии и Кореи, образование новых государств обусловили высокие темпы роста международной торговли. Многие современные организации работают более чем в одной стране, и функционирование подобных мультинациональных организаций добавляет новые измерения организационному поведению. Однако пересечение организациями национальных границ – нечто большее, чем просто шаг через географическую линию, это также гигантский шаг в другое социальное, юридическое, политическое и экономическое окружение, влекущий за собой существенное усложнение коммуникаций и функций контроля. Современные менеджеры должны приобретать как языковые, так и межкультурные навыки в общении с людьми – покупателями, поставщиками, конкурентами и коллегами из других стран.</p> <p>Отличительным социальным условием многих стран является то, что их граждане незнакомы с передовыми технологиями и сложными организациями. Западные государства в течение двух столетий адаптировали свою культуру к индустриальному и организованному образу жизни, но во многих других странах сложилась принципиально иная ситуация. Большая часть рабочей силы занята в аграрном секторе, незнакома с высокотехнологичными продуктами и требованиями современного производства.</p> <p>Другой важнейший социальный фактор – трудовая этика работников. Сравнение рабочей недели, например в Японии и США, показывает, что японцы работают на несколько сотен часов в год больше, чем их американские коллеги. Одно из недавних исследований позволило сделать вывод о том, что высокая стоимость жизни в Японии вызвала разумную реакцию со стороны рабочих – желание получать максимальную заработную плату (посредством увеличения длительности рабочего дня, в частности). Кроме того, большинство японцев используют в лучшем случае половину полагающихся им дней отпуска. Но такого рода японцы стимулируются не столько «жаждой денег», сколько чувством долга, чувством ответственности перед другими работниками, которые выполняют обязанности отсутствующих коллег, и негласным давлением со стороны менеджмента (который расценивает отдых «на всю катушку» как демонстрацию эгоизма и нелояльности). Наконец, многие японские рабочие признавали, что их готовность оставаться допоздна на работе во многом определяется желанием общаться с менеджерами и коллегами в более непринужденной обстановке.</p>
--	---

		<p>Одно из основных национальных культурных различий – специфика правовых систем, и прежде всего законов о занятости и методах ведения бизнеса. В судебной системе некоторых стран практикуется быстрое рассмотрение дел, в то время как в других рассмотрение исков растягивается на годы. Могут существенно различаться наказания за, казалось бы, небольшие проступки. Главная проблема мультинациональных корпораций – нравы, обычаи и этические нормы, определяющие бизнес-среду. Менеджерам необходимо знать о возможных различиях и в законах, и в этических ценностях, определяющих приемлемое и неприемлемое поведение в зарубежных странах. Американские многонациональные компании должны прежде всего руководствоваться Законом о практике коррупции за рубежом 1977 г. (с исправлениями), который регулирует действия их сотрудников за границей, (в особенности в отношении взяток местным чиновникам). Менеджеры, работающие за границей, обязаны ознакомиться с местными обычаями и практикой и, сравнивая их с личными (или организационными) системами ценностей, они должны принять решение о том, какие нормы поведения совместимы с ожиданиями сторон, а какие – нет. Наконец, им необходимо признать, что этические проблемы далеко не всегда имеют однозначные решения (что не отменяет необходимость их анализа и определенного выбора).</p> <p>Одна из основных юридических и этических проблем – отношение организации к женщинам и другим меньшинствам. Хотя американский Закон о гражданских правах 1964 г. запрещает основанную на признаках пола и других факторах дискриминацию на рабочем месте и при трудоустройстве, его положения распространяются на граждан, работающих за границей в компаниях, находящихся в собственности граждан США, только с 1991 г. Опыт работы на глобальных рынках является сегодня одним из основных условий занятия высших руководящих должностей, многие женщины заинтересованы в занятии вакансий в зарубежных отделениях, которые дают менеджеру прекрасную возможность проявить себя. Что может сделать международная компания? Одно из возможных решений – установление четких правил политики компании в регионах, обращение к консультантам на местах, что позволяет выявить потенциальные проблемы, обеспечение «реального тренинга», направленного на подготовку менеджеров к культурным</p>
--	--	---

	<p>проблемам, с которыми они могут столкнуться в различных странах пребывания.</p> <p>Во многих культурах работа в организациях (и прежде всего на высших управленческих должностях) «удел» исключительно мужчин. Исследование деятельности пятидесяти двух женщин-менеджеров, гражданок США, работающих в других регионах мира, показало, что подавляющее большинство (97 %) достигли успеха, несмотря на то, что не имели предшественниц, которые могли бы служить примером работы на занимаемых ими должностях. Женщины объясняли свой успех кругозором, чувствительностью к культуре и межличностным опытом.</p> <p>К оказывающим существенное влияние на ОП политическим условиям относятся нестабильность государственной власти, националистические движения, авторитарные режимы правления. Внешняя нестабильность негативно воздействует на уровень инвестиций, рабочие чувствуют свою незащищенность, пассивны и безынициативны. Программы националистических движений обычно призывают местное население самостоятельно управлять страной и организациями.</p> <p>Организованный труд может выступать как независимая сила и как один из рычагов авторитарного государства. Возможен и промежуточный вариант, когда относительно самостоятельная рабочая сила проникнута социалистической идеологией, классовым сознанием и ориентирована скорее на политические акции, нежели на переговоры с организациями. Многие работодатели отмечают тенденцию к вовлечению государства в коллективные переговоры и другие касающиеся наемных работников вопросы. В некоторых странах, например, увольнение работников ограничивается законом и предполагает выплату крупных выходных пособий, регулироваться могут даже переводы сотрудников внутри организации.</p> <p>Для слаборазвитых стран характерны низкие показатели доходов на душу населения, высокие темпы инфляции, несправедливое распределение национального богатства. В некоторых из них средние доходы на домашнее хозяйство составляют менее \$ 1 тыс. в год. Бурный рост населения в сочетании с низкими темпами экономического развития не позволяют надеяться на существенное увеличение доходов. Таким образом, работники вряд ли могут рассчитывать, что дополнительные трудовые усилия с их стороны обеспечат им соответствующее вознаграждение.</p>
--	--

		<p>Рассматривая социальные, юридические и этические, политические и экономические условия в комплексе, мы видим, что они далеко не всегда благоприятствуют внедрению передовых технологий и сложных организационных систем, и более того, очень часто они носят устойчивый характер, ибо слишком прочно вплетены в целостную социальную ткань нации.</p> <p>Очевидно, что жители любой страны имеют определенные предпочтения в одежде, пище, отдыхе и жилье. С точки зрения ОП существуют значительные различия в установках работников, их ценностях и верованиях, детерминирующих выполнение ими трудовых обязанностей. Одно из исследований национальных культур (охватившее более 60 стран) позволило выделить пять основных критериев различий между работниками – индивидуализм/коллективизм, дистанцию власти, неприятие неопределенности, преобладание женского/мужского начала и ориентацию на будущее.</p> <p>ИНДИВИДУАЛИЗМ/КОЛЛЕКТИВИЗМ. В некоторых культурах особое значение придается индивидуализму, индивидуальным правам и свободам граждан («Стремись стать первым!»), личной карьере и личному вознаграждению человека. Напротив, коллективизм делает значительный акцент на коллектив, на первый план выходит гармония между членами общества. Личные чувства подчиняются потребностям сообществ, и работники чаще задаются вопросом: «Что будет полезнее всего для организации?» Большое значение в коллективистских культурах имеет сохранение лица (поддержание собственного имиджа в глазах других), репутация во многом определяет общественное положение. США – страна индивидуалистической культуры («Каждый за себя»); Япония – коллективистской («Торчащий гвоздь нужно заколотить»).</p> <p>ДИСТАНЦИЯ ВЛАСТИ. Насколько важны организационный статус, престиж и уровень организационной иерархии? Какие права по принятию решений получают сотрудники в зависимости от организационного уровня? В какой степени работники полагаются на желания и решения менеджеров? Дистанция власти означает уверенность в жестких и законных правах на принятие решений, разделяющих менеджеров и рядовых сотрудников (что характерно для азиатских и латиноамериканских государств). Напротив, в США и скандинавских странах дистанция власти существенно меньше, работники допускают, что менеджеры «имеют право» на ошибки.</p>
--	--	---

		<p>НЕПРИЯТИЕ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ. В некоторых культурах высоко ценится четкость указаний, работники стремятся к получению конкретных распоряжений от своих непосредственных начальников. В таких случаях принято говорить о неприятии неопределенности. В других культурах, наоборот, работники предпочитают высокую степень неопределенности в процессе труда. Высокая степень неприятия неопределенности характерна для таких стран, как Греция, Португалия и Бельгия, в которых высокое внимание уделяется структурам, стабильности, четким правилам. Низкая степень ухода от неопределенности характерна для Китая, Ирландии и США.</p> <p>МУЖЕСТВЕННЫЙ/ЖЕНСТВЕННЫЙ ТИП ОБЩЕСТВА. В обществах мужественного (маскулинного) типа роли полов определяются в традиционной манере, в то время как общества женственного (феминистского) типа характеризуются широкими взглядами на огромное многообразие ролей, которые мужчины и женщины играют в процессе труда и в домашнем хозяйстве. В обществах мужественного типа ценятся напористость и приобретение богатства; в «женственных» обществах – межличностные отношения, забота о других, сбалансированность между семьей и службой. Скандинавские страны – яркий пример феминистских обществ; Япония – типичное маскулинное общество; США – умеренно мужественны.</p> <p>ОРИЕНТАЦИЯ НА БУДУЩЕЕ. В некоторых культурах основной акцент делается на таких ценностях, как подготовка к будущему, большое значение придается экономии и сбережениям, а значит, их представители (Гонконг, Китай, Япония) имеют долгосрочную ориентацию. В других культурах высоко ценится прошлое и акцентируется внимание на настоящем, большое значение придается традициям и необходимости выполнения исторических общественных обязательств. Их представители (Франция, Россия, государства Западной Африки) имеют краткосрочную ориентацию.</p> <p>СРАВНЕНИЕ КУЛЬТУР. Следует отметить, что к культурам различных стран неприменимы понятия «лучше» или «хуже»; они просто различны. Менеджерам необходимо хорошо ориентироваться в культуре собственных стран, искать уникальные черты в других культурах и учиться использовать свои знания для повышения эффективности организации труда.</p>
--	--	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.09 МАРКЕТИНГ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10);
 - способность анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
 - знание экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);
 - умение использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36);
 - умение находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48);
 - способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49);
 - способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50);

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы маркетинговых коммуникаций;
- методы маркетинговых исследований;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- содержание маркетинговой концепции управления;
- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;

Уметь:

- ставить и решать задачи операционного маркетинга;
- использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований;
- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;

– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;

Владеть:

– методами разработки и реализации маркетинговых программ.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Маркетинг» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p>Раздел 1. Сущность и основные составляющие маркетинга.</p>	<p>1.1. Понятие маркетинга История возникновения и развития маркетинга за рубежом и в России. Роль маркетинга в экономическом развитии страны. Сущность маркетинга. Маркетинг как концепция и образ действия. Микро - и макромаркетинг. Основные рабочие понятия маркетинга. Цель и принципы маркетинга.</p> <p>1.2. Виды маркетинга Эволюция концепций: производственная, товарная, сбытовая, маркетинговая, социально-этичная, маркетинг взаимодействия. Отличия предприятий, работающих и не работающих на принципах маркетинга. Функции маркетинга и их содержание. Классификация видов маркетинга. Комплекс маркетинга.</p>
2.	<p>Раздел 2. Сегментирование и позиционирование.</p>	<p>2.1. Сегментирование рынка Необходимость и сущность сегментирования рынка. Сегмент, рыночная ниша и рыночное окно. Процедура сегментирования. Методы сегментирования рынка: методы группировки и многомерной классификации. Признаки сегментирования. Критерии сегментирования рынка по потребителям: географические, демографические, социально-экономические, психографические, поведенческие (товары народного потребления); экономические, технические, географические и др. (товары производственного назначения). Требования к сегменту. Целевой сегмент. Сегментирование и виды маркетинга: недифференцированный, дифференцированный, концентрированный.</p>

		<p>2.2.Позиционирование товара Сегментирование рынка по продукту. Функциональная карта. Сегментирование по каналам сбыта. Позиционирование товара. Карта позиционирования.</p>
3.	<p>Раздел 3. Товар и товарная политика.</p>	<p>3.1. Определение товара, классификация Товар в системе маркетинга. Товарная единица. Классификация товаров. Модели коммерческих характеристик товаров: многоуровневые модели Ф. Котлера и В. Благоева, мультиатрибутивная модель Ж.- Ж. Ламбена, модель 4P +1S. Ассортимент и номенклатура, их сущность и характеристика. Управление ассортиментом. Новые товары в товарной политике предприятия. Уровни новизны товаров. Упаковка: сущность, виды, функции и роль в товарной политике. Маркировка, ее классификация и основные требования к ней. Сервис: сущность, принципы, виды, организация и роль в конкурентоспособности товара. Фирменный стиль, его составляющие и значение в комплексе маркетинга. Товарный знак и его роль в формировании имиджа организации. Виды товарных знаков. Матрицы И. Ансоффа «товар-рынок» и БКГ «роста рыночной доли». Конкурентоспособность товара и система ее показателей: качественные, экономические и маркетинговые. Конкурентоспособность и качество. Стандартизация и сертификация и их роль в обеспечении конкурентоспособности товара и фирмы. М. Портер о конкурентоспособности фирмы. Бенчмаркинг: сущность, направления использования, виды, эволюция, принципы. Планирование бенчмаркинг-проекта. Анализ превосходства, цели и правила. Сравнительный сопоставительный анализ. Внешний сопоставительный анализ.</p>
4.	<p>Раздел 4. Маркетинговые исследования.</p>	<p>4.1. Виды и методы маркетинговых исследований Среда функционирования предприятия: внутренняя и внешняя (микро- и макросреда). Маркетинговая информационная система (МИС) и ее роль в принятии маркетинговых решений. Информационный поток. Концепция функционирования МИС: цель, задачи, ресурсы, источники информации, технологии, продукт. Модель МИС и ее составляющие: система внешней и внутренней маркетинговой информации, маркетинговые</p>

		<p>исследования, система обработки и анализа информации.</p> <p>Маркетинговые исследования: сущность, цели, задачи, основные направления и этапы.</p> <p>Кабинетные исследования и основные методы работы с документами: традиционный, информативно-целевой, контент-анализ, их достоинства и недостатки.</p> <p>Полевые исследования и методы сбора первичной информации.</p> <p>Опрос, его виды, достоинства и недостатки.</p> <p>Опрос как метод свободного исследования, его цель и виды.</p> <p>Опрос как метод структурированного исследования, его цель и виды.</p> <p>Анкета, ее структура, последовательность составления.</p> <p>Виды вопросов и требования к ним.</p> <p>Наблюдение и эксперимент: их сущность, этапы, виды, достоинства и недостатки.</p> <p>Экспертные методы получения и оценки информации: Дельфи-метод, метод «мозгового штурма», «адвокат дьявола», экстраполяции, синектики.</p> <p>Обработка данных маркетингового исследования. Упорядочение, шкалирование, обобщение и анализ маркетинговой информации.</p>
5.	<p>Раздел 5.</p> <p>Ценообразование.</p>	<p>5.1. Виды и методы ценообразования</p> <p>Сущность, цели и роль ценовой политики в комплексе маркетинга.</p> <p>Ценовой механизм, его сущность и составляющие: цены и процесс ценообразования.</p> <p>Сущность, функции цены. Виды цен по обслуживаемым отраслям, по срокам согласования, участию государства, порядку возмещения транспортных расходов, сферы товарооборота и др.</p> <p>Структура цены: оптовая цена предприятия, отпускная оптовая цена, розничная цена.</p> <p>Методы ценообразования: на основе издержек производства, ценностной значимости товара, с ориентацией на конкурентов и др.</p> <p>Влияние изменений спроса и предложения на цену.</p> <p>Эластичность спроса по цене, ее виды и роль в ценовой политике фирмы.</p> <p>Политика изменения текущих цен.</p> <p>Ценовые стратегии.</p>
6.	<p>Раздел 6.</p> <p>Сбытовая политика предприятия.</p>	<p>6.1. Система товародвижения</p> <p>Сбытовая политика и ее роль в системе маркетинга.</p> <p>Каналы распределения, их виды, уровни и функции.</p> <p>Традиционные каналы распределения. Вертикальные маркетинговые системы: корпоративные, договорные и</p>

		<p>управляемые. Горизонтальные и многоканальные маркетинговые системы.</p> <p>Виды распределения: эксклюзивное, селективное, интенсивное.</p> <p>Товародвижение в системе маркетинга, элементы, функции и основные задачи.</p> <p style="text-align: center;">6.2. Виды торговых посредников</p> <p>Оптовая торговля, ее цели и функции. Основные виды оптовых посредников. Маркетинговые решения оптовиков. Формы организации оптовой торговли: биржевая, ярмарочно-выставочная, аукционная.</p> <p>Розничная торговля, ее цели, функции и формы: магазинная, внемагазинная торговля. Виды магазинов.</p> <p>Сетевой маркетинг: сущность, история развития, система стимулирования продаж.</p>
7.	<p style="text-align: center;">Раздел 7.</p> <p style="text-align: center;">Маркетинговые коммуникации.</p>	<p style="text-align: center;">7.1. Стимулирование сбыта</p> <p>Коммуникативная политика: сущность, элементы, роль в маркетинговой деятельности предприятия. Продвижение товаров как элемент коммуникативной политики. Формирование спроса и стимулирование сбыта (ФОССТИС).</p> <p>Паблик рилейшнз (ПР): сущность, цели, функции. Характеристика ПР как инструмента продвижения товаров. Основные средства ПР. Паблик рилейшнз и имидж предприятия.</p> <p>Стимулирование сбыта, его цели, субъекты, виды и приемы.</p> <p>Прямой маркетинг, его особенности, виды, возрастание роли в современных условиях.</p> <p>Личная продажа как способ продвижения товаров. Задачи и логика личной продажи, ее черты. Требования к торговым агентам.</p> <p>Спонсоринг, сущность, цели, виды и их характеристика.</p> <p>Продакт-плейсмент: сущность, виды и их характеристика, возрастание роли в продвижении товаров.</p> <p>Брэндинг как средство ускорения выбора товара покупателем и как средство конкурентной борьбы. Бренд, его составляющие и отличия от товарной марки. Брэнд-имидж товара.</p> <p>Мерчандайзинг, его сущность, основные правила (законы) и роль в коммуникативной политике предприятия.</p> <p style="text-align: center;">7.2. Понятие, формы рекламы</p> <p>Реклама, ее сущность и роль в коммуникативной политике. Принципы и функции рекламы. Мотивы рекламных сообщений. Классификация рекламных</p>

		средств. Закон РФ «О рекламе» о видах рекламы. Требования к рекламе. Планирование рекламной кампании и оценка ее эффективности.
8.	Раздел 8. Международный маркетинг.	<p>8.1. Особенности, цели и задачи международного маркетинга</p> <p>Этапы перехода к международному маркетингу: от традиционного экспорта к глобальному маркетингу. Особенности, цели и задачи международного маркетинга.</p> <p>Окружающая среда: экономические, политические, правовые, социально-культурные факторы и факторы государственного регулирования предпринимательской деятельности.</p> <p>Особенности организации маркетинговых исследований в международном маркетинге. Источники получения информации за рубежом.</p> <p>Основные этапы принятия решений о выходе на международный рынок. Критерии выбора варианта технологии вхождения на зарубежный рынок.</p> <p>Сегментирование рынка. Критерии привлекательности странового рынка. Оценка емкости странового рынка.</p> <p>Международные аспекты товарной политики фирмы. Модификация экспортных товаров. Адаптация товарного ассортимента к требованиям внешнего рынка. Модификация упаковки, маркировки и сервисного обслуживания.</p> <p>Ценовая политика в комплексе международного маркетинга. Мировые цены. Выбор ценовой стратегии. Таможенные тарифы и платежи.</p> <p>Структура и цели сбытовой политики. Прямой и косвенный экспорт.</p> <p>Продвижение товаров на международные рынки.</p>
9.	Раздел 9. Особенности управления маркетингом.	<p>9.1. Управление и контроль маркетинга</p> <p>Управление, его сущность, функции. Управление маркетинговой деятельностью и его специфические функции.</p> <p>Планирование маркетинговой деятельности. Система планов и этапы планирования.</p> <p>Бюджет и контроль в маркетинге. Контроллинг как функция управления маркетингом. Цели, направления и принципы контроллинга. Аудит в системе контроллинга.</p> <p>Объективная необходимость организации службы маркетинга на предприятии.</p> <p>Формы организации службы маркетинга на предприятии: по функциям, по географическим регионам, по товарам, по рынкам, по покупателям, смешанная их особенности, достоинства и недостатки.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.10 УЧЕТ И АНАЛИЗ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владением навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем (ОПК-5);
 - умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-4);
 - умением применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета (ПК-14).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия, категории, инструменты и методы бухгалтерского учета и анализа хозяйственной деятельности предприятий и организаций;
- основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне;
- особенности отражения в бухгалтерском учете и анализа различных объектов (денежных средств, обязательств, основных средств и нематериальных активов, капитала, доходов и расходов, финансовых результатов).

Уметь:

- анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий, различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений;
- применять теоретические и практические знания в области бухгалтерского учета и анализа с целью подготовки информации о деятельности организации внутренним и внешним пользователям бухгалтерской финансовой отчетности;

– осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных необходимых для решения поставленных экономических задач;

– представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи.

Владеть:

– методологией экономического исследования;

– современными методами сбора, обработки и анализа экономической информации;

– методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей;

– современными методиками расчета экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро - и макроуровне;

– навыками самостоятельного применения теоретических основ и принципов бухгалтерского учета, а также методов анализа экономической информации;

– навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Учет и анализ» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Основы организации бухгалтерского учета в РФ.	1.1. Бухгалтерский учет: возникновение, развитие и его современная роль в управлении экономикой организаций Исторический аспект развития бухгалтерского учета 1.2. Виды хозяйственного учета 1.3. Система нормативного регулирования бухгалтерского учета в Российской Федерации 1.4. Основные требования к ведению бухгалтерского учета в России
2.	Раздел 2. Предмет и метод	2.1. Предмет и объекты бухгалтерского учета 2.2. Элементы метода бухгалтерского учета.

	бухгалтерского учета.	документация и инвентаризация 2.3 Оценка и калькуляция 2.4 Счета и двойная запись 2.5 Бухгалтерский баланс и бухгалтерская отчетность организаций
3.	Раздел 3. Документация, учетные регистры и формы бухгалтерского учета.	3.1. Документация в системе бухгалтерского учета. Классификация документов 3.2. Учетные регистры: классификация, порядок оформления и исправления записей в них 3.3 Формы бухгалтерского учета
4.	Раздел 4. Основы технологии и организации бухгалтерского учета в хозяйствующих субъектах.	4.1 Организационные формы бухгалтерской службы Права и обязанности главного бухгалтера. Должностные инструкции других бухгалтеров 4.2 Учетная политика. Учетная политика в системе управления коммерческой организацией
5.	Раздел 5. Понятие и значение, предмет, содержание и задачи экономического анализа.	5.1. Экономический анализ как сфера практической деятельности, как самостоятельная экономическая наука и как учебная дисциплина 5.2 Предмет и объекты анализа хозяйственной деятельности 5.3 Место и роль экономического анализа в системе управления организацией 5.4 Задачи и принципы экономического анализа
6.	Раздел 6. Метод и методика экономического анализа.	6.1 Методология экономического анализа как науки и особенности его метода 6.2 Классификация задач и специальных приемов экономического анализа. Применение экономико-математических методов в экономическом анализе 6.3 Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности
7.	Раздел 7. Информационное обеспечение экономического анализа на предприятии.	7.1. Система экономической информации и требования, предъявляемые к ней 7.2. Аналитическая обработка информации и формирование системы показателей для экономического анализа деятельности организаций 7.3. Система показателей финансово-хозяйственной деятельности организации и их комплексный анализ
10.	Раздел 8. История и перспективы развития экономического анализа.	8.1 Развитие экономического анализа как науки и практики в России и за рубежом его развития 8.2 Современное состояние экономического анализа и перспективы



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.11 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);
 - способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
 - способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);
 - владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
 - владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33);
 - умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики бизнеса в системе КСО
- основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций
- роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
- типы организационной культуры и методы ее формирования

Уметь:

- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
- проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения
- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации

Владеть:

- методами формирования и поддержания этичного климата в организации

- навыками деловых коммуникаций
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p>Раздел 1. Система и стратегия управления человеческими ресурсами.</p>	<p>1. 1. Кадровый менеджмент как профессия Понятие и функции кадрового менеджмента в организации. Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Исторический процесс организационно-культурной эволюции, его этапы: технократический подход, принципы доктрины человеческих отношений, контрактация индивидуальной ответственности, командный менеджмент, принципы совместно–творческой деятельности. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партисипативная. Эволюция кадрового менеджмента. Основные модели кадрового менеджмента. Особенности традиционных методов управления персоналом. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.</p> <p>1.2. Место и роль управления человеческими ресурсами в организации Внешняя среда организации и управление человеческими ресурсами. Понятие персонала организации. Сущность и классификация персонала по категориям. Человеческие ресурсы организации как объект управления. Принципы управления человеческими ресурсами. Модели управления человеческими ресурсами. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Концепция управления человеческими ресурсами: использование трудовых ресурсов; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; управление</p>

		<p>человеком.</p> <p>Основные подходы к управлению человеческими ресурсами: экономический подход; органический подход; гуманистический подход.</p> <p>Организационные культуры как объект управленческой деятельности.</p> <p>Экономические проблемы управления человеческими ресурсами. Функционально-стоимостная оценка затрат на управление человеческими ресурсами. Определение эффективности затрат.</p> <p>Теория «человеческого капитала».</p> <p style="text-align: center;">1.3. Система и служба управления человеческими ресурсами</p> <p>Цели и функции системы управления человеческими ресурсами. Принципы и методы построения системы управления человеческими ресурсами.</p> <p>Место и роль службы управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием. Цели, задачи и структура службы управления человеческими ресурсами.</p> <p>Методы управления человеческими ресурсами. Методы анализа деятельности человеческих ресурсов.</p> <p>Методы психологической диагностики. Социометрия. Анкетирование: типы и структура анкет, виды вопросов, композиция и этапы построения анкеты. Принципы формирования выборки. Сбор данных. Принципы обработки полученных данных. Опросы и интервью.</p> <p>Методы организационной диагностики. Наблюдение.</p> <p>Анализ персонала предприятия как часть общего экономического анализа хозяйственной, финансовой и экономической деятельности организации.</p>
2.	<p style="text-align: center;">Раздел 2. Технология управления человеческими ресурсами.</p>	<p style="text-align: center;">2.1. Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов</p> <p>Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики.</p> <p>Мероприятия кадровой политики. Сущность, цели, задачи кадрового планирования.</p> <p>Этапы проектирования кадровой политики: нормирование, программирование, мониторинг персонала.</p> <p>Кадровая стратегия: реагирование на изменения во внешней среде; использование существующих сильных сторон организации и нивелирование слабых сторон; управление стратегическими возможностями; разработка и реализация постоянно корректирующейся программы.</p> <p>Прогнозирование и оценка потребностей в персонале.</p>

Анализ обеспеченности предприятия персоналом. Количественное и качественное соответствие персонала задачам и производственной программе предприятия. Факторы, влияющие на изменение потребности в персонале: выход на пенсию, текучесть персонала, увольнение в связи с истечением срока договора найма, расширение сферы деятельности предприятия др. Планирование потребности в персонале. Разработка программы удовлетворения потребностей в персонале. Оперативный план работы с персоналом. Информационная база планирования и прогнозирования потребности в персонале.

2.2. Набор персонала

Набор, отбор, найм персонала как функция менеджмента по персоналу.

Привлечение кандидатов на работу в организацию: кто занимается набором персонала, источники привлечения кандидатов (внешние, внутренние), затраты на привлечение персонала, временный найм персонала, вербовка и рекрутирование персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников покрытия дефицита персонала.

Технология анализа, описания и конструирования рабочих мест. Обеспечение качества труда и его оценка.

Конкурс как технология привлечения персонала.

Организация и проведение конкурса, Этапы конкурса.

Анализ затрат и результативности набора персонала.

Понятие кадрового аудита.

2.3. Отбор и оценка персонала

Профессиональный отбор персонала. Тестирование. Оценка кандидатов при приеме на работу: проблемы и этапы оценки.

Методы отбора: предварительная отборочная беседа, заполнение бланка заявления, интервью, проверка рекомендаций и послужного списка, медицинский осмотр, принятие решений – элементы оценочной технологии.

Центр оценки как технология кадровой работы.

Подготовка программы центра оценки. Реализация программы центра оценки.

Методы оценки персонала: критериальная оценка в центрах оценки персонала, тесты на профессиональную пригодность, общие тесты способностей, биографические тесты и изучение биографии, личностные тесты, рекомендации, нетрадиционные методы.

		<p>Факторы, влияющие на решение при отборе кандидатов. Оценка кандидатов на конкретные рабочие места и отбор лучших из резерва. Отбор менеджеров.</p> <p style="text-align: center;">2.4. Профориентация и трудовая адаптация человеческих ресурсов</p> <p>Профориентация как комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или смену рода деятельности.</p> <p>Формы профориентационной работы: профессиональное просвещение, воспитание осознанной потребности в труде; профессиональная информация; профессиональная консультация.</p> <p>Методы развития потенциала каждого работника. Развитие у персонала понимание того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.</p> <p>Организация как сложная общественно-социальная система, где каждый работник – личность.</p> <p>Управление адаптацией как элемент кадровой работы в организациях при привлечении персонала.</p> <p>Адаптация как взаимное приспособление работника в организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.</p> <p>Направления адаптации: первичная, вторичная.</p> <p>Аспекты адаптации: психофизиологическая, социально-психологическая, профессиональная, организационная.</p> <p>Информационное обеспечение процесса адаптации персонала.</p> <p>Использование персонала как комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала работников.</p> <p>Направления рационального использования человеческих ресурсов.</p> <p>Профессиограмма.</p>
3.	<p style="text-align: center;">Раздел 3. Профессиональный рост.</p>	<p style="text-align: center;">3.1. Планирование деловой карьеры</p> <p>Карьера как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.</p> <p>Типы карьеры: профессиональная, внутриорганизационная. Типология личностей: реалистический тип,</p>

		<p>исследовательский тип, артистичный тип, социальный тип, предпринимательский тип, конвенциональный.</p> <p>Выбор карьеры: «традиция», «случай», «долг», «целевой выбор».</p> <p>Формы развития профессионализма.</p> <p>Планирование карьеры как направление кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.</p> <p>Условия карьеры. Управление карьерой.</p> <p>Проблемы развития карьеры руководящих кадров и программа поддержки.</p> <p>Аттестация персонала. Цель, задачи, виды аттестации. Особенность аттестации рабочих, руководителей, специалистов и служащих.</p> <p>Высвобождение персонала. Причины, социально-экономические последствия. Возможности предприятия для освобождения от работы менеджеров: «высылка», «золотое рукопожатие», «выживание», «выставление за дверь».</p> <p style="text-align: center;">3.2. Обучение человеческих ресурсов</p> <p>Обучение: объективная необходимость, экономическая целесообразность, результативность.</p> <p>Обеспечение качества труда</p> <p>Определение потребностей в обучении: распределение ресурсов, составление плана обучения, составление учебной программы, реализация учебной программы, обоснование обучения, оценка процесса обучения.</p> <p>Профессиональная подготовка. Повышение квалификации. Переобучение.</p> <p>Управление проектами обучения человеческих ресурсов.</p> <p>Методы реформирования организации. Процессы и этапы реорганизации.</p> <p>Организационно – кадровый аудит как оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.</p> <p>Кадровые процессы, структура организации, качественные и количественные оценки персонала – объекты оценки при организационно-кадровом аудите.</p> <p>Недирективные методы сокращения персонала.</p>
4.	<p>Раздел 4. Мотивация и эффективность управления человеческими ресурсами.</p>	<p style="text-align: center;">4.1. Мотивация в процессе управления человеческими ресурсами</p> <p>Основы теории мотивации. Основные мотивационные модели.</p> <p>Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.</p> <p>Компенсационный пакет. Вознаграждения, их роль и</p>

значение в управлении персоналом. Формы материального и морального вознаграждения.

Современные формы участия персонала в прибыли, доходе предприятия как важные составляющие закрепления высокопрофессионального персонала в организациях.

Роль заработной платы и социального пакета в привлечении, закреплении и сохранении кадрового потенциала.

Разнообразие видов мотивации и их рациональное применение в работе менеджеров по персоналу.

Особенности стимулирования и мотивации труда различных категорий персонала.

Внутриотраслевые и внутрифирменные социальные программы.

4.2. Управление поведением человеческих ресурсов

Основные элементы теории организационного поведения. Организационное поведение – наука, изучающая поведение персонала (людей, индивидов) в организациях, и дающая рекомендации практического использования полученных знаний с целью достижения эффективной трудовой деятельности и эффективности производства. Управление человеческими ресурсами как составной элемент управления организационным поведением.

Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации. Команда как организационная форма коллективного управления. Этапы командообразования и методы формирования команд.

Конфликтологические основы кадрового менеджмента. Конфликт как инструмент развития организации. Различные подходы к пониманию конфликта. Формально-логические модели конфликтов. Классификация конфликтов. Типы конфликтов. Методы анализа конфликтов. Прогнозирование и предупреждение конфликтов.

Моббинг (англ. – притеснять, преследовать, грубить, нападать, придирается). Моббинг как ситуация, в которой сотрудники фирмы на своем рабочем месте подвергаются конфронтации со стороны коллег, а порой и начальства.

Стратегия и тактика поведения в конфликте.

Основные понятия теории стрессов. Стресс как реакция организма на внешние раздражители. Управление стрессами.

		Посредничество. Переговоры. Арбитраж. «Коллективный договор».
5.	Раздел 5. Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами.	5.1. Проектирование управления человеческими ресурсами в развивающейся организации Разработка технико-экономического обоснования системы управления человеческими ресурсами. Основные элементы организации. Расчет затрат и эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами. Жизненный цикл организации и система управления человеческими ресурсами. Стадии и циклы развития организации: формирование, интенсивный рост, стабилизация, кризис. Целевая ориентация организации: стадия формирования, стадия закрепления на рынке, стадия стабилизации и закрепления на достигнутом, стадия кризиса.
6.	Раздел 6. Эффективность использования человеческих ресурсов.	6.1. Оценка результатов и эффективность деятельности человеческих ресурсов Теория и практика оценки и анализа человеческих ресурсов. Эффективность использования человеческих ресурсов. Эффективность затрат на персонал. Доля затрат на персонал в результатах деятельности предприятия (оборот, доходность, прибыль). Подходы к оценке результативности труда. Оценка результативности труда как функция по управлению человеческими ресурсами, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы руководителем или специалистом. Цели и функции оценки трудовой деятельности и доведение ее до каждого работника. Критерии оценки. Оценка деятельности подразделений управления человеческими ресурсами. Расходы на персонал. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления человеческими ресурсами. Подготовка и реализация программ оценки, Оценка потенциала работника. Диагностический подход к оценке руководителя.
7.	Раздел 7. Система управления человеческими ресурсами и особенности в различных странах.	7.1. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами Концепция управления человеческими ресурсами: сущность, задачи. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации - составляющие современного универсального подхода к управлению человеческими ресурсами. Проблема соперничества между Японией и США. Основные особенности организации работы по управлению человеческими ресурсами в Японии, США, Германии.

		<p>Поиск, отбор, найм персонала в зарубежных странах. Место поиска, отбора, найма работников в общей системе управления человеческими ресурсами. Основные принципы построения системы отбора работников. Общая система поиска и отбора персонала. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Интервью. Правовые аспекты найма на работу. Адаптация новых работников: цели, структура процесса и показатели успешности адаптации индивида. Оценка персонала в современной организации: примеры проведения аттестации сотрудников в ведущих корпорациях развитых стран. Внутрифирменное профессиональное развитие и обучение персонала в развитых странах. Вознаграждение персонала: традиционные и нетрадиционные системы. Современные системы заработной платы за рубежом, Зарубежный опыт определения размера заработной платы. «Нетрадиционные» методы компенсации. Системы: переменной заработной платы, групповой заработной платы, платы за знания и компетенции. Современные тенденции в области компенсации. Программа стимулирования труда.</p>
--	--	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.12 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы медицинских знаний и здорового образа жизни;
- особенности педагогического процесса в условиях поликультурного и полиэтнического общества;
- основы просветительской деятельности;
- основные природные и техносферные опасности, их свойства и характеристики.

– характер воздействия вредных и опасных факторов на человека и природную среду;

– основные методы защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий и способов применения современных средств поражения, основные меры по ликвидации их последствий;

Уметь:

– идентифицировать основные опасности среды обитания человека, оценивать риск их реализации;

– выбирать методы защиты от опасностей применительно к сфере своей профессиональной деятельности и способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности;

– применять базовые знания по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности» в научно-исследовательской, образовательной и культурно-просветительской деятельности;

Владеть:

– способами ориентации в профессиональных источниках информации (журналы, сайты, образовательные порталы);

– законодательными и правовыми основами в области безопасности и охраны окружающей среды;

– требованиями безопасности технических регламентов в сфере профессиональной деятельности;

– способами и технологиями защиты в чрезвычайных ситуациях;

– понятийно-терминологическим аппаратом в области безопасности;

– навыками рационализации профессиональной деятельности с целью обеспечения безопасности и защиты окружающей среды.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Законодательная база безопасности жизнедеятельности	<p>Введение. Основные понятия. Термины и определения. Причины проявления опасности. Человек как источник опасности. Аксиомы безопасности жизнедеятельности. Структура дисциплины и краткая характеристика её основных модулей.</p> <p>Концепция национальной безопасности и демографической политики Российской Федерации – основные положения. Вопросы БЖД в законах и подзаконных актах. Законодательство о труде (ТК РФ). Подзаконные акты по охране труда (ОТ). Нормативно-техническая документация: единая, межотраслевая, предприятий и организаций. Нормы и правила. Инструкции по ОТ. ССБТ, стандарты по безопасности труда, технические регламенты. Объекты регулирования и основные положения.</p> <p>Охрана окружающей среды (ООС). Нормативно - техническая документация по охране окружающей среды. Системы стандартов "Охрана природы".</p> <p>Законодательство о безопасности в чрезвычайных ситуациях. Закон Российской Федерации “О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера “. Структура законодательной базы – основные законы и их сущность: Федеральный закон РФ “О пожарной безопасности”. Системы стандартов по безопасности в чрезвычайных ситуациях (БЧС) – Структура и основные стандарты.</p>
2.	Раздел 2. Организационные вопросы БЖД.	<p>Система управления БЖД в Российской Федерации, в регионах, селитебных зонах, на предприятиях и в организациях. Министерства, агентства и службы их основные функции, обязанности, права и ответственность в области различных аспектов безопасности.</p> <p>Кризисное управление в чрезвычайных ситуациях - российская система управления в чрезвычайных ситуациях – система РСЧС, система гражданской обороны –</p>

		<p>сущность структуры, задачи и функции.</p> <p><i>Организация мониторинга, диагностики и контроля</i> состояния окружающей среды, промышленной безопасности, условий и безопасности труда. Государственная экологическая экспертиза и оценка состояния окружающей среды, декларирование промышленной безопасности, государственная экспертиза условий труда, аттестация рабочих мест – понятие, задачи, основные функции, сущность, краткая характеристика процедуры проведения.</p> <p><i>Аудит и сертификация состояния безопасности.</i> Экологический аудит и экологическая сертификация, сертификация производственных объектов на соответствие требованиям охраны труда – сущность и задачи.</p> <p>Планирование работ по ОТ, их стимулирование. Виды контроля условий труда: государственный и общественный. Аттестация рабочих мест и сертификация условий труда. Санитарно-промышленная лаборатория предприятия. Метрологическое обеспечение. Регистрация, учет и расследование несчастных случаев. Классификация несчастных случаев. Особенности расследования несчастных случаев различных видов. Подготовка и повышение квалификации ИТР по БЖД. Ответственность ИТР за соблюдение нормативных условий и безопасности деятельности подчиненных, соблюдение нормативных воздействий производства на окружающую среду. Соглашение по охране труда, роль профсоюзов.</p> <p>Чрезвычайные ситуации в законах и подзаконных актах. Министерство по ГО и ЧС. Создание единой государственной системы по предупреждению и действиям в ЧС. Система управления ГО на предприятии, организации оповещения, формирования ГО, порядок их создания, обучения, оснащения, их возможности. Специализированные формирования на аварийно- и экологически опасных объектах.</p>
3.	<p>Раздел 3. Человек и техносфера.</p>	<p>Структура техносферы и её основных компонентов. Виды техносферных зон: производственная, промышленная, городская, селитебная, транспортная, и бытовая. Этапы формирования техносферы и её эволюция. Типы опасных и вредных факторов техносферы для человека и природной среды. Виды опасных и вредных факторов техносферы: выбросы и сбросы вредных химических и биологических веществ в атмосферу и гидросферу акустическое, электромагнитное и радиоактивное загрязнения, промышленные и бытовые отходы, информационные и транспортные потоки.</p> <p>Критерии и параметры безопасности техносферы – средняя продолжительность жизни, уровень экологически и профессионально обусловленных заболеваний.</p>

		Неизбежность расширения техносферы. Современные принципы формирования техносферы. Безопасность и устойчивое развитие человеческого сообщества.
4.	Раздел 4. Психофизиологические и эргонометрические основы безопасности.	<p><i>Психические процессы, свойства и состояния, влияющие на безопасность.</i></p> <p>Психические процессы: память, внимание, восприятие, мышление, чувства, эмоции, настроение, воля, мотивация. Психические свойства: характер, темперамент, психологические и социологические <i>типы</i> людей. Психические состояния: длительные, временные, периодические. Чрезмерные формы психического напряжения. Влияние алкоголя, наркотических и психотропных средств на безопасность. Основные психологические причины ошибок и создания опасных ситуаций. Особенности групповой психологии. Профессиограмма. Инженерная психология. Психодиагностика, профессиональная ориентация и отбор специалистов операторского профиля. Факторы, влияющие на надёжность действий операторов.</p> <p><i>Виды и условия трудовой деятельности.</i> Виды трудовой деятельности: физический и умственный труд, формы физического и умственного труда, творческий труд. Классификация условий труда по тяжести и напряжённости трудового процесса. Классификация условий труда по факторам производственной среды.</p> <p><i>Эргономические основы безопасности.</i> Эргономика как наука о правильной организации человеческой деятельности, соответствии труда физиологическим и психическим возможностям человека, обеспечение эффективной работы, не создающей угрозы для здоровья человека. Система “человек – машина – среда”. Антропометрическая, сенсомоторная, энергетическая, биомеханическая и психофизиологическая совместимость человека и машины. Организация рабочего места: выбор положения работающего, пространственная компоновка и размерные характеристики рабочего места, взаимное расположение рабочих мест, размещение технологической и организационной оснастки, конструкции и расположение средств отображения информации.</p> <p>Организация рабочего места пользователя компьютера и офисной оргтехники.</p>
5.	Раздел 5. Идентификация и воздействие на человека и среду вредных и опасных факторов.	<p>Классификация негативных факторов среды обитания человека: физические, химические, биологические, психофизиологические. Понятие опасного и вредного фактора, характерные примеры, Структурно-функциональные системы восприятия и компенсации организмом человека изменений факторов среды обитания. Естественные системы защиты человека от негативных воздействий. Характеристики анализаторов: кожный</p>

	<p>анализатор, осязание, ощущение боли, температурная чувствительность, мышечное чувство, восприятие вкуса, обоняние, слух, зрение. Время реакции человека к действию раздражителей. Допустимое воздействие вредных факторов на человека и среду обитания. Понятие предельно-допустимого уровня (предельно допустимой концентрации) вредного фактора и принципы его установления. Ориентировочно-безопасный уровень воздействия.</p> <p><i>Химические негативные факторы (вредные вещества).</i> Классификация вредных веществ по видам, агрегатному состоянию, характеру воздействия и токсичности. Пути поступления веществ в организм человека, распределение и превращение вредного вещества в нём, действие вредных веществ. Конкретные примеры наиболее распространённых вредных веществ и их действия на человека. Комбинированное действие вредных веществ: суммация, потенцирование, антагонизм, независимость. Комплексное действие вредных веществ. Предельно-допустимые концентрации вредных веществ: среднесуточная, максимально разовая, рабочей зоны. Установление допустимых концентраций вредных веществ при их комбинированном действии. Хронические и острые отравления, профессиональные и экологически обусловленные заболевания, вызванные действием вредных веществ. Негативное воздействие вредных веществ на среду обитания, на гидросферу, почву, животных и растительность, объекты техносферы. Основные источники поступления вредных веществ в среду обитания: производственную, городскую, бытовую.</p> <p><i>Биологические негативные факторы:</i> микроорганизмы (бактерии, вирусы), макроорганизмы (растения и животные). Классификация биологических негативных факторов и их источников.</p> <p><i>Физические негативные факторы.</i> Механические колебания, вибрации.</p> <p>Основные характеристики вибрационного поля и единицы измерения вибрационных параметров. Классификация видов вибраций. Воздействие вибраций на человека и техносферу. Нормирование вибраций, вибрационная болезнь. Источники вибрационных воздействий в техносфере и их основные характеристики и уровни.</p> <p><i>Акустические колебания, шум.</i> Источники шумов в техносфере. Основные характеристики шумового поля и единицы измерения параметров шума.</p> <p>Классификация акустических колебаний и шумов. Действие шумов на человека. Принципы нормирования шумов. Заболевания, в том числе профессиональные.</p>
--	---

	<p>Влияние шума на работоспособность человека и его производительность труда.</p> <p><i>Электромагнитные излучения и поля.</i> Источники э/м полей в техносфере. Основные характеристики электромагнитных излучений и единицы измерения параметров электромагнитного поля. Классификация электромагнитных излучений и полей – по частотным диапазонам, электростатические и магнитостатические поля. Воздействие на человека электромагнитных излучений и полей, особенности воздействия электромагнитных полей различных видов и частотных диапазонов. Заболевания, связанные с воздействием электромагнитных полей. Принципы нормирования электромагнитных излучений различных частотных диапазонов, электростатических и магнитостатических полей.</p> <p><i>Ионизирующее излучение.</i> Естественные и техногенные источники ионизирующих излучений. Основные характеристики ионизирующего поля – дозовые характеристики: поглощённая, экспозиционная, эквивалентная. Активность радионуклидов. Природа и виды ионизирующего излучения. Воздействие ионизирующих излучений на человека и природу. Лучевая болезнь. Принципы нормирования ионизирующих излучений, допустимые уровни внешнего и внутреннего облучения – дозовые и производные от них.</p> <p><i>Электрический ток.</i> Виды электрических сетей, параметры электрического тока и источники электроопасности. Напряжение прикосновения, напряжение шага. Категорирование помещений по степени электрической опасности. Воздействие электрического тока на человека: виды воздействия, электрический удар, местные электротравмы, параметры, определяющие тяжесть поражения электрическим током, пути протекания тока через тело человека. Предельно допустимые напряжения прикосновения и токи. Влияние вида и параметров электрической сети на исход поражения эл/током.</p> <p><i>Статическое электричество и молниезащита.</i> Причины накопления зарядов статического электричества. Источники статического электричества в природе, в быту, на производстве и их характеристики, возникновение напряжённости электрического поля, электростатические заряды.</p> <p><i>Опасные механические факторы.</i> Источники механических травм, опасные механические движения и действия оборудования и инструмента, подъёмное оборудование, транспорт. Виды механических травм.</p> <p><i>Опасные термические факторы.</i> Природа термических, в том числе, связанных с переохлаждением,</p>
--	---

		<p>травм. Классификация средств коллективной защиты (СКЗ). Средства индивидуальной защиты (СИЗ).</p> <p><i>Опасные факторы комплексного характера.</i></p> <p>Пожаровзрывоопасность: основные сведения о пожаре и взрыве, основные причины и источники пожаров и взрывов, опасные факторы пожара, категорирование помещений и зданий по степени взрывопожароопасности.</p> <p>Герметичные системы, находящиеся под давлением: классификация герметичных систем, причины возникновения опасности герметичных систем.</p> <p><i>Сочетанное действие вредных факторов.</i> Особенности совместного воздействия на человека вредных веществ и физических факторов: электромагнитных излучений и теплоты; электромагнитных и ионизирующих излучений, шума и вибрации.</p>
6.	<p>Раздел 6.</p> <p>Защита человека и среды обитания от вредных и опасных факторов природного, антропогенного и техногенного происхождения.</p>	<p><i>Основные принципы защиты.</i> Снижение уровня опасности и вредности источника негативных факторов путём совершенствования его конструкции и рабочего процесса, реализуемого в нём. Увеличение расстояния от источника опасности до объекта защиты. Уменьшение времени пребывания объекта защиты в зоне источника негативного воздействия. Установка между источником опасности или вредного воздействия и объектом защиты средств, снижающих уровень опасного и вредного фактора. Применение малоотходных технологий и замкнутых циклов. Понятие о коллективных и индивидуальных средствах защиты.</p> <p><i>Защита от химических негативных факторов.</i></p> <p>Общие задачи и методы защиты: рациональное размещение источника по отношению к объекту защиты, локализация источника, удаление вредных веществ из защитной зоны, применение коллективных и индивидуальных средств очистки и защиты. Защита от загрязнения воздушной среды.</p> <p>Вентиляция: системы вентиляции и их классификация; естественная и механическая вентиляция; общеобменная и местная вентиляция, приточная и вытяжная вентиляция, их основные виды и примеры выполнения. Требования к устройству вентиляции. Очистка от вредных веществ атмосферы и воздуха рабочей зоны. Основные методы, технологии и средства очистки от пыли и вредных газов. Сущность работы основных типов пылеуловителей и газоуловителей. Индивидуальные средства защиты органов дыхания.</p> <p>Защита от загрязнения водной среды. Основные методы, технологии и средства очистки воды от растворимых и нерастворимых вредных веществ. Сущность механических, физико-химических и биологических</p>

	<p>методов. Разбавление вредных сбросов. Понятие предельно допустимых и временно согласованных сбросов.</p> <p>Методы обеспечения качества питьевой воды и водоподготовка. Требования к качеству питьевой воды. Методы очистки и обезвреживания питьевой воды. Хлорирование, озонирование, ультрафиолетовая и термическая обработка. Сорбционная очистка, опреснение и обессоливание питьевой воды. Достоинства и недостатки методов, особенности применения. Коллективные и индивидуальные методы и средства подготовки питьевой воды.</p> <p><i>Методы утилизации и переработки антропогенных и техногенных отходов.</i> Классификация отходов: бытовые, промышленные, сельскохозяйственные, радиоактивные, биологические, токсичные – классы токсичности. Современные методы утилизации и захоронения отходов. Сбор и сортировка отходов. Отходы как вторичные материальные ресурсы. Методы переработки и регенерации отходов. Примеры вторичного использования отходов как метод сохранения природных ресурсов.</p> <p><i>Защита от энергетических воздействий и физических полей.</i> Основные принципы защиты от физических полей: снижение уровня излучения источника, удаление объекта защиты от источника излучения, экранирование излучений – поглощение и отражение энергии. Защита от вибраций: основные методы защиты и принцип снижения вибрации. Индивидуальные средства виброзащиты. Контроль уровня вибрации. Защита от шума. Основные методы защиты: снижение звуковой мощности источника шума, рациональное размещение источника шума и объекта защиты относительно друг друга, защита расстоянием, акустическая обработка помещений, звукоизоляция, экранирование и применение глушителей шума. Принцип снижения шума в каждом из методов и области их использования. Индивидуальные средства защиты. Контроль уровня интенсивности звука.</p> <p><i>Защита от электромагнитных излучений, статических электрических и магнитных полей.</i> Общие принципы защиты от электромагнитных полей. Экранирование излучений – электромагнитное экранирование, магнитостатическое экранирование. Эффективность экранирования. Особенности защиты от излучений промышленной частоты. Понятие о радиопрогнозе на местности, особенности и требования к размещению источников излучения радиочастотного диапазона. Индивидуальные средства защиты. Контроль уровня излучений и напряжённости полей различного частотного диапазона.</p>
--	--

		<p><i>Защита от ионизирующих излучений.</i> Общие принципы защиты от ионизирующих излучений – особенности защиты от различных видов излучений (гамма, бета и альфа излучения). Особенности контроля уровня ионизирующих излучений различных видов.</p> <p><i>Методы и средства обеспечения электробезопасности.</i> Применение малых напряжений, электрическое разделение сетей, электрическая изоляция, защита от прикосновения к токоведущим частям, защитное заземление, зануление, устройства защитного отключения. Принципы работы защитных устройств – достоинства, недостатки, характерные области применения, особенности работы применительно к различным типам электрических сетей. Индивидуальные средства защиты от поражения электрическим током.</p> <p><i>Защита от статического электричества.</i> Методы, исключаящие или уменьшающие образование статических зарядов: методы, устраняющие образующиеся заряды. Молниезащита зданий и сооружений – типы молниеотводов, устройство молниезащиты и требования к её выполнению.</p> <p><i>Защита от механического травмирования.</i> Оградительные устройства, предохранительные и блокирующие устройства, механизмы аварийного отключения, ограничительные устройства, тормозные устройства, системы контроля и сигнализации, дистанционное управление. Правила обеспечения безопасности при работе с ручным инструментом. Особенности правил техники безопасности подъемного оборудования и транспортных средств.</p> <p><i>Обеспечение безопасности систем под давлением.</i> Предохранительные устройства и системы, регистрация и техническое освидетельствование систем под давлением.</p> <p><i>Анализ и оценивание технических и природных рисков.</i> Предмет, основные понятия и аппарат анализа рисков. Риск как вероятность и частота реализации опасности, риск как вероятность возникновения материального, экологического и социального ущерба. Качественный анализ и оценивание рисков – предварительный анализ риска, понятие деревьев причин и последствий. Количественный анализ и оценивание риска – общие принципы численного оценивания рисков. Методы использования экспертных оценок при анализе и оценивании риска. Понятие опасной зоны и методология её определения.</p> <p><i>Знаки безопасности:</i> запрещающие, предупреждающие, предписывающие. Указательные, пожарной безопасности, эвакуационные, медицинского и санитарного назначения.</p>
--	--	--

7.	<p>Раздел 7. Обеспечение комфортных условий для жизни и деятельности человека.</p>	<p>Понятие комфортных или оптимальных условий. Взаимосвязь состояния здоровья, работоспособности и производительности труда с состоянием условий жизни и труда человека, параметрами среды жизнедеятельности человека. Основные методы, улучшающие самочувствие и работоспособность человека: не превышение допустимых уровней негативных факторов и их снижение до минимально возможных уровней, рационализация режима труда и отдыха, удобство рабочего места и рабочей зоны, хороший психологический климат в трудовом коллективе, климатические условия в зоне жизнедеятельности, оптимальная освещённость и комфортная световая среда.</p> <p><i>Микроклимат рабочей зоны.</i> Механизм теплообмена между человеком и окружающей средой. Климатические параметры, влияющие на теплообмен. Взаимосвязь климатических условий со здоровьем и работоспособностью человека.</p> <p>Терморегуляция организма. Гигиеническое нормирование параметров микроклимата. Методы обеспечения комфортных климатических условий в помещениях: системы отопления, вентиляция и кондиционирование, устройство, выбор систем и их производительность; средства для создания оптимального аэроионного состава воздушной среды. Контроль параметров метеоусловий.</p> <p><i>Освещение и световая среда.</i> Влияние состояния световой среды на самочувствие и работоспособность человека. Характеристики освещения и световой среды. Факторы, определяющие зрительный и психологический комфорт. Виды, системы и типы освещения. Нормирование естественного и искусственного освещения. Искусственные источники света: типы источников света, их основные характеристики, достоинства и недостатки, особенности применения. Газоразрядные энергосберегающие источники света. Светильники: назначение, типы, особенности применения. Цветовая среда: влияние цветовой среды на работоспособность, утомляемость, особенности формирования цветового интерьера для выполнения различных видов работ и отдыха. Основные принципы организации рабочего места для создания комфортных зрительных условий и сохранения зрения. Выбор и расчёт основных параметров естественного, искусственного и совмещённого освещения. Контроль параметров освещения.</p>
8.	<p>Раздел 8. Чрезвычайные ситуации и методы защиты в условиях их реализации.</p>	<p><i>Чрезвычайные ситуации.</i> Классификация чрезвычайных ситуаций: техногенные, природные, военного времени. Понятие опасного промышленного объекта, классификация опасных объектов. Фазы развития чрезвычайных ситуаций. Основы прогнозирования и предупреждения чрезвычайных ситуаций.</p>

		<p><i>Пожар и взрыв.</i> Классификация видов пожаров и их особенности. Основные причины и источники пожаров и взрывов. Опасные факторы пожара. Категорирование помещений и зданий по степени взрывопожароопасности. Пожарная защита. Пассивные и активные методы защиты. Пассивные методы защиты: зонирование территории, противопожарные разрывы, противопожарные стены, противопожарные зоны, противопожарные перекрытия, легкобрасываемые конструкции, огнепреградители, противодымная защита. Активные методы защиты: пожарная сигнализация, способы тушения пожара. Огнетушащие вещества: вода, пена, инертные газы, порошковые составы. Принципы тушения пожара, особенности и области применения. Системы пожаротушения: стационарные водяные установки (спринклерные, дренчерные), установки водопенного тушения, установки газового тушения, установки порошкового тушения. Первичные средства пожаротушения, огнетушители, их основные типы и области применения. Классификация взрывчатых веществ. Взрывы газовоздушных и пылевоздушных смесей. Ударная волна и её основные параметры.</p> <p><i>Радиационные аварии,</i> их виды, основные опасности и источники радиационной опасности. Задачи, этапы и методы оценки радиационной обстановки. Зонирование территорий при радиационном загрязнении территории. Понятие радиационного прогноза. Определение возможных доз облучения и допустимого времени пребывания людей в зонах загрязнения. Допустимые уровни облучения при аварийных ситуациях.</p> <p>Дозиметрический контроль.</p> <p><i>Аварии на химически опасных объектах,</i> их группы и классы опасности, основные химически опасные объекты. Общие меры профилактики на ХОО. Химически опасная обстановка. Зоны химического заражения. Химический контроль и химическая защита.</p> <p>Способы защиты персонала, населения и территорий от химически опасных веществ.</p> <p><i>Гидротехнические аварии.</i> Основные опасности и источники гидротехнических и гидродинамических аварий.</p> <p><i>Чрезвычайные ситуации военного времени.</i> Виды оружия массового поражения, их особенности и последствия его применения. Ядерный взрыв и его опасные факторы.</p> <p><i>Стихийные бедствия.</i> Землетрясения, наводнения, атмосферные явления, их краткая характеристика, основные параметры и методы защиты.</p>
--	--	---

		<p><i>Защита населения в чрезвычайных ситуациях.</i> Организация защиты в мирное и военное время, способы защиты, защитные сооружения, их классификация. Противорадиационные укрытия. Укрытие в приспособленных и специальных сооружениях. Особенности и организация эвакуации из зон чрезвычайных ситуаций. Мероприятия медицинской защиты. Средства индивидуальной защиты и порядок их использования. Способы обеспечения психологической устойчивости населения в ЧС.</p> <p><i>Устойчивость функционирования объектов экономики в чрезвычайных ситуациях.</i> Понятие об устойчивости объекта. Факторы, влияющие на устойчивость функционирования объектов. Способы повышения устойчивости функционирования объектов в ЧС.</p> <p><i>Экстремальные ситуации.</i> Виды экстремальных ситуаций. Терроризм. Оценка экстремальной ситуации, правила поведения и обеспечения личной безопасности. Формы реакции на экстремальную ситуацию. Психологическая устойчивость в экстремальных ситуациях.</p> <p><i>Спасательные работы при чрезвычайных ситуациях.</i> Основы организации аварийно – спасательных и других неотложных работ. Способы ведения спасательных работ при различных видах чрезвычайных ситуаций. Основы медицины катастроф.</p>
--	--	--



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.13 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность использовать основы философских и социально-гуманитарных знаний для формирования научного мировоззрения (ОК-1);
 - способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия (ОК-5);
 - способность осуществлять обучение, воспитание и развитие с учетом социальных, возрастных, психофизических и индивидуальных особенностей, в том числе особых образовательных потребностей обучающихся (ОПК-2);
 - готовность реализовывать образовательные программы по учебному предмету в соответствии с требованием образовательных стандартов (ПК-1);
 - способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности (ПК- 3).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основы теории и методики физической культуры и спорта, необходимых для самостоятельного методически правильного физического воспитания и укрепления здоровья.

Уметь:

самостоятельно подбирать и применять методы и средства физической культуры для формирования и совершенствования основных физических качеств и двигательных навыков.

Владеть:

принципами, средствами и методами физической культуры для построения учебно-тренировочных занятий по физическим культурам для обеспечения социальной и профессиональной деятельности.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Физическая культура» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной	Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. Современное состояние физической культуры и спорта. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Физическая культура

	подготовке студентов.	личности. Деятельностная сущность физической культуры в различных сферах жизни. Ценности физической культуры. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования и целостного развития личности. Ценностные ориентации и отношение студентов к физической культуре и спорту. Основные положения организации физического воспитания в высшем учебном заведении.
2.	Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры.	Организм человека как единая саморазвивающаяся и саморегулирующаяся биологическая система. Воздействие природных и социально экологических факторов на организм и жизнедеятельность человека. Средства физической культуры и спорта в управлении совершенствованием функциональных возможностей организма в целях обеспечения умственной и физической деятельности. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных систем организма под воздействием направленной физической тренировки. Двигательная функция и повышение устойчивости организма человека к различным условиям внешней.
3.	Тема 3. Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья.	Здоровье человека как ценность и факторы, его определяющие. Взаимосвязь общей культуры студента и его образа жизни. Структура жизнедеятельности студентов и ее отражение в образе жизни. Здоровый образ жизни и его составляющие. Личное отношение к здоровью как условие формирования здорового образа жизни. Основные требования к организации здорового образа жизни, физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни.
4.	Тема 4. Психофизиологические основы учебного труда и интеллектуальной деятельности. Средства физической культуры в регулировании работоспособности.	Психофизиологическая характеристика интеллектуальной деятельности и учебного труда студента. Динамика работоспособности студентов в учебном году и факторы, ее определяющие. Основные причины изменения психофизического состояния студентов в период экзаменационной сессии, критерии нервно-эмоционального и психофизического утомления. Особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности, профилактики нервно-эмоционального и психофизического утомления студентов, повышения эффективности учебного труда.
5.	Тема 5. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания.	Методические принципы физического воспитания. Методы физического воспитания. Основы обучения движениям. Основы совершенствования физических качеств. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания. Общая физическая подготовка, ее цели и задачи.

		<p>Специальная физическая подготовка. Спортивная подготовка, ее цели и задачи. Структура подготовленности спортсмена. Зоны и интенсивность физических нагрузок. Значение мышечной релаксации. Возможность и условия коррекции физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта в студенческом возрасте. Формы занятий физическими упражнениями. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям. Структура и направленность учебно-тренировочного.</p>
6.	<p>Тема 6. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями.</p>	<p>Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий. Формы и содержание самостоятельных занятий. Организация самостоятельных занятий физическими упражнениями различной направленности. Характер содержания занятий в зависимости от возраста. Особенности самостоятельных занятий для женщин. Планирование и управление самостоятельными занятиями. Границы интенсивности нагрузок в условиях самостоятельных занятий лиц разного возраста. Взаимосвязь между интенсивностью нагрузок и уровнем физической подготовленности. Гигиена самостоятельных занятий. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Участие в спортивных соревнованиях.</p>
7.	<p>Тема 7. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.</p>	<p>Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивная классификация. Студенческий спорт. Особенности организации и планирования спортивной подготовки в вузе. Спортивные соревнования как средство и метод общей физической, профессионально-прикладной, спортивной подготовки студентов. Система студенческих спортивных соревнований. Общественные студенческие спортивные организации. Олимпийские игры и Универсиады. Современные популярные системы физических упражнений. Мотивация и обоснование индивидуального выбора студентом вида спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.</p>
8.	<p>Тема 8. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений.</p>	<p>Краткая историческая справка. Характеристика особенностей воздействия данного вида спорта (системы физических упражнений) на физическое развитие и подготовленность, психические качества и свойства личности. Модельные характеристики спортсмена высокого класса. Определение цели и задач спортивной подготовки (или занятий системой физических упражнений) в условиях вуза. Возможные формы организации тренировки в вузе. Перспективное, текущее и оперативное планирование подготовки. Основные пути</p>

		<p>достижения необходимой структуры подготовленности занимающихся. Контроль за эффективностью тренировочных занятий. Специальные зачетные требования и нормативы по годам (семестрам) обучения по избранному виду спорта или системе физических упражнений. Календарь студенческих соревнований. Спортивная классификация и правила спортивных соревнований в избранном виде спорта.</p>
9.	<p>Тема 9. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.</p>	<p>Диагностика и самодиагностика состояния организма при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Врачебный контроль, его содержание. Педагогический контроль, его содержание. Самоконтроль, его основные методы, показатели и дневник самоконтроля. Использование методов стандартов, антропометрических индексов, номограмм функциональных проб, упражнений-тестов для оценки физического развития, телосложения, функционального состояния организма, физической подготовленности. Коррекция содержания и методики занятий физическими упражнениями и спортом по результатам показателей контроля.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.14 ДЕЛОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

Освоение дисциплины направлено на формирование:

общекультурных компетенций:

- Готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
- Способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность (ОК-8)
- Стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10).

2. Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- виды деловых отношений в управлении и их основные характеристики;
- речевые тактики и их использование в деловых отношениях;
- национальные стили ведения переговоров, культурный анализ правил и традиций деловых отношений;
- как организовать и провести эффективные деловые переговоры;
- как и для чего проводят совещания, критерии оценки эффективности совещания;

уметь:

- свободно ориентироваться в этических основах деловых отношений, как исторически сложившихся принципах;
- причины возникновения барьеров в общении и способы их преодоления
- реализовывать на практике современные концептуальные подходы к деловым переговорам;
- задавать все типы вопросов в соответствии с ситуацией для поддержания и развития процесса общения;

владеть:

- навыками деловых коммуникаций.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Деловые коммуникации» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Деловое общение	<p>1.1. Принципы этики деловых отношений.</p> <p>История развития этики, морали. Мораль: характеристика, структура и функции. Функции морали: оценочная, познавательная, мировоззренческая, воспитательная, регулятивная. Отличие морали от этики. Теоретическая и нормативная этика. Этика: философская, общественная и профессиональная. Формирование профессиональной этики. Основные принципы и нормы этики деловых отношений.</p> <p>Этика и этикет. Моральные стандарты: интегральная теория социальных контактов.</p> <p>Основные понятия этики делового общения. Принципы этики деловых отношений (Л. Хосмера). Декларация Ко «Принципы бизнеса» (1994г.). Основные барьеры становления этики деловых отношений в России: внутренние и внешние.</p> <p>Этикет. Основы деловой этики. Деловая этика в рекламе. Национальные особенности делового общения (этики). Атрибуты делового общения. Макроэтика и микроэтика. Роль менеджера в организации. Корпоративная этика и принятие решений. Использование мотивации и проблема манипулирования. Принципы деловых отношений в России:</p> <ul style="list-style-type: none">— принцип личности;— принцип профессионала;— принцип гражданина России;— принцип гражданина Земли <p>Этические проблемы: взяточничество, принуждение, обман, воровство, несправедливая дискриминация.</p>
2.	Раздел 2. Формирование нравственного поведения	<p>2.1. Приветствие и представление в деловом мире: этические принципы и нормы.</p> <p>Этикетные правила приветствий: общая характеристика. Макроперспектива: последствия неэтичного поведения. Микроперспектива: этика и доверие. Особенности реализации правил приветствия в деловой сфере. Этико-этикетные правила представления: общая характеристика. Особенности реализации правил представления в деловой сфере. Титулирование, виды титулов: использование в деловой сфере.</p> <p>Формирование нравственного поведения. Взаимосвязанные элементы социальной нравственности: мировоззрение, нравственные ценности, поведение. Нравственная слабость. Особенности межличностных отношений.</p>

		<p>Управляющая и официальная идеология. Уровни нравственного развития: доконвенциональный, конвенциональный, автономный.</p> <p>Формирование этических установок: этические кодексы, карты этики, комитеты по этике, социальные ревизии, этическая экспертиза, этическое консультирование</p>
3.	Раздел 3. Этика деловой коммуникации	<p>3.1. Психология делового общения.</p> <p>Психология делового общения. Воздействие на аудиторию. Формулы логического убеждения. Построение аргументации. Тактические приемы использования аргументов и формул логического убеждения. Психология межличностных отношений. Психология малой группы. Руководство и лидерство в коллективе. Групповая совместимость. Проблема групповой сплоченности.</p> <p>Проблема принятия группового решения, эффективности групповой деятельности. Феномены межгруппового взаимодействия. Национальные, культурно-исторические и др. корни делового красноречия. Виды речевого воздействия и специфические требования этики, предъявляемые к каждому виду (выступлению на общем собрании, совещании, участию в деловой беседе и пр.). Стиль делового речевого воздействия и этикет.</p>
4.	Раздел 4. Этикет внешнего облика современного руководителя.	<p>4.1. Требования к внешнему облику руководителя</p> <p>Общая характеристика стиля: консерватизм, умеренность, аккуратность и пр. Требования к деловой одежде (ткань, цвет, фасон) и обуви, а также к прическе, аксессуарам и т.д.</p> <p>Ошибки и промахи во внешнем виде делового мужчины, которых следует избегать.</p> <p>Особенности женской деловой одежды. Требования к цвету, фасону, фактуре материала женской деловой одежды и обуви. Роль прически, украшений, макияжа и правила во внешнем облике деловой женщины.</p> <p>Социальная ответственность организации и руководителя. Подходы к корпоративной социальной ответственности: рыночный подход, государственное регулирование, корпоративная совесть, заинтересованное лицо.</p>
5.	Раздел 5. Деловые коммуникации	<p>5.1. Деловые переговоры, беседа, совещание.</p> <p>Деловые переговоры: их виды. Процесс переговоров и их этапы. Планирование, тактика и порядок ведения. Деловое партнерство: общая характеристика. Общие правила организации проведения переговоров. Специфические особенности проведения деловых переговоров с учетом тематической направленности. Специфические особенности проведения деловых переговоров с учетом социально-психологических характеристик участников. Смягчение и предотвращение</p>

		<p>конфликтных ситуаций, принятие решений.</p> <p>Деловая беседа: формы регулирования поведения основных участников. Основные правила подготовки деловой беседы. Общекультурные и национальные особенности проведения деловых бесед. Принципы деловой беседы.</p> <p>Протокольные мероприятия, особенности ведения международных переговоров и бизнес протокола.</p> <p>Совещание: виды и особенности, результативность.</p> <p>Основные правила подготовки и проведения</p> <p style="text-align: center;">5.2. Этические нормы телефонного разговора.</p> <p>Практические рекомендации и нормы делового этикета в отношении телефонного разговора. Что можно и нужно и что нельзя говорить по телефону. Методы достижения результативности телефонного делового разговора в рамках этикета.</p>
6.	Раздел 6. Конфликт	<p style="text-align: center;">6.1. Этика конфликтных ситуаций.</p> <p>Конфликт: свойства, структура. Стадии конфликта: предконфликтная ситуация; конфликтное взаимодействие; разрешение конфликта. Варианты разрешения конфликта: 1) полный антагонизм, 2) уступка, 3) уклонение, 4) мирное сосуществование, 5) компромисс.</p> <p>Факторы, которые препятствуют возникновению конфликтов: 1) правильный подбор и расстановка кадров, учитывая профессиональные и психологические качества; 2) авторитет руководителя, позитивное признание его заслуг; 3) позитивные традиции в коллективе, носителями которых является большая часть сотрудников.</p> <p>Меры и средства предотвращения и ликвидации конфликта. Правила дискуссии. Анализ противоречий</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.15 ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- формирование следующих общепрофессиональных (ОПК-2) и профессиональных (ПК-3, ПК-11) компетенций:

- способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

- владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3);

- владение навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов (ПК-11).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате освоения компетенции *ОПК-2* студент должен:

знать:

- виды организационно-управленческих решений, и степень ответственности с позиций социальной значимости принимаемых решений;

уметь:

- находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

владеть:

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ПК-3:

знать:

- принципы стратегического анализа, правила разработки стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности;

уметь:

- осуществлять стратегический анализа, разрабатывать стратегию организации, направленную на обеспечение конкурентоспособности;

владеть:

- навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.

В результате освоения компетенции *ПК-11* студент должен:

знать:

– виды информации о системе внутреннего документооборота организации, о ведении баз данных по различным показателям и формированию информационного обеспечения участников организационных проектов;

уметь:

– анализировать информацию о функционировании системы внутреннего документооборота организации, готовить базы данных по различным показателям и формированию информационного обеспечения участников организационных проектов;

владеть:

– навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формированию информационного обеспечения участников организационных проектов

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Организация предпринимательской деятельности» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
	Тема 1. Содержание предпринимательской деятельности	Понятие и сущность предпринимательства. История отечественного предпринимательства. Цели и задачи предпринимательской деятельности. Стимулы к предпринимательству. Условия развития предпринимательской деятельности. Функции предпринимательства.
	Тема 2. Виды и формы предпринимательской деятельности	Виды предпринимательства, их классификация. Сущность производственного предпринимательства. Коммерческое предпринимательство, его разновидности. Финансовое предпринимательство. Консультационное предпринимательство и инжиниринг.
	Тема 3. Объекты и субъекты предпринимательской деятельности	Товар как объект предпринимательской деятельности. Виды товаров и их особенности. Субъекты предпринимательской деятельности. Субъекты: предприниматели, потребители, наемные работники, государственные и муниципальные органы. Права предпринимателей. Обязанности предпринимателей.

	<p align="center">Тема 4. Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности</p>	<p>Классификация основных форм предпринимательской деятельности и их характеристика: государственные предприятия; муниципальные предприятия; совместные; унитарные; единоличные предприятия (индивидуальные, семейные); коллективные (ТОО, ООО, АО, кооперативы). Объединения предприятий и их виды: концерны, консорциумы, финансово-промышленные группы, холдинги, корпорации, ассоциации, союзы.</p>
	<p align="center">Тема 5. Малое предпринимательство</p>	<p>Роль и значение малого предпринимательства. Сущность и критерии определения субъектов малого предпринимательства. Особенности малого бизнеса в России. Государственная поддержка малого бизнеса.</p>
	<p align="center">Тема 6. Предпринимательская среда</p>	<p>Субъекты предпринимательства формируются и функционируют в той или иной деловой среде, которая определяет их позиции и порядок действия. Предпринимательская среда включает внутреннюю среду организации (фирмы) и внешнюю среду (условия).</p>
	<p align="center">Тема 7. Организация и развитие собственного дела</p>	<p>Общие условия создания собственного дела. Предпринимательская идея и её выбор. Формы организации бизнеса. Сущность, формы и виды лизинга. Франчайзинг – как форма организации бизнеса. Выбор организационно-правовой формы для ведения бизнеса: коммерческие и некоммерческие организации. Порядок создания предприятия и его регистрация.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.16 ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - готовностью к разработке процедур и методов контроля (ПК-3);
 - способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- нормативные правовые акты регламентирующие предпринимательскую деятельность;
- методы государственного регулирования предпринимательской деятельности;
- историческое развитие предпринимательского права;
- роль дисциплины «Предпринимательское право» в системе изучаемых предметов;
- организационно-правовые механизмы, регулирующие гражданско-правовые отношения в сфере предпринимательства;
- законодательные и нормативные правовые акты регламентирующие предпринимательскую деятельность, основные типы и организационно-правовые формы предпринимательства, их особенности, методы государственного регулирования предпринимательской деятельности;

Уметь:

- самостоятельно анализировать социально-политическую и экономическую литературу;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения;
- применять нормы гражданского права, касающиеся предмета предпринимательской деятельности на практике;
- правильно анализировать экономико-правовые проблемы, самостоятельно анализировать социально-политическую и экономическую литературу;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения;

Владеть:

- терминологией и основными понятиями предпринимательского права;
- приемами толкования и применения законов и других нормативных

правовых актов;

– культурой мышления, методами обобщения, анализа, восприятия информации, постановки целей и выбора путей ее достижения;

– навыками работы с необходимой нормативной правовой базой, навыками определения взаимосвязи дисциплины «Предпринимательское право» с другими изучаемыми дисциплинами.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Предпринимательское право» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Введение в предпринимательское право.	Предмет предпринимательского права. Методы правового регулирования. Наука предпринимательского (хозяйственного) права. Принципы предпринимательского права. Система предпринимательского права. Источники предпринимательского права.
2.	Тема 2. Торговое право зарубежных стран (исторический аспект).	Мировые системы права. Начало буржуазной юриспруденции. Основные кодификации торгового права. Этапы и тенденции развития частного права.
3.	Тема 3. Государственное регулирование экономики.	Понятие и цели государственного регулирования экономики. Экономическая роль государства. Методы государственного регулирования экономики. Государственное регулирование предпринимательской деятельности. Осуществление государственного контроля (надзора) за предпринимательской деятельностью. Система исполнительных органов власти и ее роль в развитии предпринимательства.
4.	Тема 4. Юридическая ответственность за правонарушения в сфере экономики.	Понятие юридической ответственности в сфере экономики. Понятие, принципы и состав хозяйственных правонарушений (в сфере экономики). Юридическая ответственность за правонарушения в сфере экономики. Уголовная ответственность за преступления в сфере экономической деятельности. Административная ответственность за правонарушения в области торговли и финансов. Финансово-правовая ответственность. Гражданско-правовая ответственность участников договорных отношений.

5.	Тема 5. Законность и правопорядок в предпринимательских правоотношениях.	Понятие, значение и основные принципы законности в предпринимательских правоотношениях. Законность правовых актов, регулирующих хозяйственную деятельность. Гарантии и методы законности при осуществлении предпринимательской деятельности. Требование закона и экономические интересы предпринимателей, формы их согласования. Правовые средства реализации интересов предпринимателей. Понятие правопорядка при осуществлении предпринимательской деятельности. Правовое положение юридической службы. Содержание и проблемы правовой работы в экономике.
6.	Тема 6. Правовое регулирование монополистической деятельности.	Возникновение антимонопольного законодательства. Понятие и виды монополистической деятельности. Понятие и признаки доминирующего положения субъекта на товарном рынке. Государственное регулирование монополистической деятельности. Правовое регулирование конкуренции и ограничения монополистической деятельности. Правовые формы ограничения недобросовестной конкуренции. Методы регулирования деятельности субъектов естественных монополий. Ответственность за нарушение антимонопольного законодательства.
7.	Тема 7. Правовое регулирование качества продукции, работ и услуг.	Правовые формы управления качеством продукции, работ и услуг. Нормативно-технические документы. Договорные условия о качестве. Оценка уровня качества продукции, работ и услуг. Экономическое стимулирование высокого качества продукции, работ и услуг. Государственное регулирование в области защиты прав потребителей.
8.	Тема 8. Правовое регулирование ценообразования.	Цена как экономическая и юридическая категория. Значение цены, виды цен. Порядок формирования и утверждения цен. Система ценообразования. Цены, регулируемые государством. Правовое регулирование цен предприятий-монополистов. Дисциплина цен. Ответственность за нарушение государственной дисциплины цен и тарифов.
9.	Тема 9. Правовое регулирование учета, отчетности и аудита.	Понятие бухгалтерского учета. Требования к проведению бухгалтерского учета. Учетная политика предприятия. Отчетность предприятия. Ревизия и аудиторские проверки. Аудит: понятие, сущность, виды. Порядок проведения аудита. Правовое регулирование аудиторской деятельности.
10.	Тема 10. Правовое регулирование свободных экономических зон.	Понятие свободной экономической зоны. Виды свободных экономических зон. Правовой режим свободных экономических зон. Порядок образования свободных экономических зон.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.17 СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9);
 - готовность участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15);
 - владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;
- основные теории стратегического менеджмента;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;

Владеть:

- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;
- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;
- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Стратегический менеджмент» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Методология стратегического менеджмента.	1.1 Теории стратегического менеджмента Методологические и теоретические основы стратегического менеджмента. Взаимосвязь различных разделов менеджмента как науки. Стратегический менеджмент и стратегическое управление – концепция и технология? Этапы развития стратегического менеджмента. Китайская философия. Концепции стратегического менеджмента: школа дизайна (А. Чандлер, Ф. Селзник, К. Эндрюс), школа планирования (И. Ансофф, П. Лоранж, Дж. Штейнер), школа позиционирования (М. Портер, Д. Шенделл, К. Хат-тен), когнитивная школа (Г. Саймон, С. Макридакис, А. Дюгейм, К. Швенк), школа обучения деятельности (Р. Лапьер, Ч. Линдблум, Дж. Куинн), школа власти (А. Макмиллан, Г. Аллисон, Дж. Сарразин, Э. Петтигрю, Л. Болман, Т. Дил), школа культура (Т. Питерс, Р. Уотермен, С. Фельдман, Дж. Барни, М. Фирсироту, Дж. Джонсон, Ф. Ригер), школа изучения внешней среды (К. Джордж, Ж.-М. Тулуз, М. Ханнан, Дж. Фриман), школа конфигурации (Д. Миллер, П. Хандвалла), школа предпринимательства (Г. Минцберг, О. Коллинз, Д. Мур).
2.	Раздел 2. Процесс стратегического управления.	2.1. Основные компоненты стратегического управления Сущность и основные понятия стратегического менеджмента. Виды и типы стратегических альтернатив и их понятия. Эффективное стратегическое управление организацией. Характеристика стратегического управления. Концепции стратегического менеджмента. Соотношение понятий стратегического и оперативного управления. Предпосылки развития стратегического менеджмента. Причины, препятствующие развитию стратегического менеджмента. Преимущества стратегического подхода к управлению. Модель стратегического состояния организации. Политический, экономический и организационный векторы модели. Оценка пространственного положения организации в системе координат. Стратегические зоны хозяйствования и стратегические хозяйственные центры. Зоны стратегических ресурсов. Группы стратегического влияния.

3.	<p>Раздел 3. Развитие стратегического видения и формулирование миссии.</p>	<p>3.1. Видение и миссия организации Миссия фирмы и стратегические перспективы. Формулировка миссии для функциональных подразделений. Возможность изменения миссии фирмы. Цели развития стратегического видения. Необходимость формулирования миссии. Три составных части миссии. Примеры миссии.</p> <p>3.2. Стратегические цели, требования к целям, «дерево целей» Определение бизнеса. Постановка стратегических целей. Роль стратегических целей. Критерии в постановке целей. Примеры стратегических целей. Дерево целей. Разработка и установление целей развития компании. Требования к целям. Стратегические и финансовые цели. Долгосрочные и краткосрочные цели. Иерархия целей организации. «Дерево целей» организации. Стратегия организации: разработка стратегии, учет факторов конкурентных преимуществ при разработке стратегии. Взаимосвязь миссии, целей и стратегии в организации.</p>
4.	<p>Раздел 4. Анализ отраслевой и конкурентной среды. Анализ внутрифирменной среды.</p>	<p>4.1. Ситуационный анализ Роль ситуационного анализа. Методы и инструменты анализа. Элементы анализа отраслевой и конкурентной среды. Оценка стратегических условий деятельности (условий внешней среды). Анализ внутрифирменной среды. Выявление и оценка текущей стратегии компании. Типы стратегий. Оценка реальных сил, слабостей, угроз и возможностей (SWOT- анализ). Построение отчетливого преимущества организацию. Стратегический анализ издержек. Анализ элементов цепочки стоимости.</p>
5.	<p>Раздел 5. Стратегия и формирование конкурентных преимуществ.</p>	<p>5.1. Стратегия и долгосрочное развитие организации Стратегия и долгосрочное развитие организации. Понимание конкурентного преимущества. Стратегия как фактор развития конкурентного преимущества. Оценка реальной конкурентной позиции организации. Стратегическая важность ключевых экономических характеристик отрасли. Анализ конкурентной среды: модель пяти сил конкуренции Портера. Концепция движущих сил и изменения в структуре конкурентных сил в отрасли. Карты стратегических групп, их использование для оценки конкурентных позиций соперничающих фирм. Определение стратегии конкурентов. Ключевые факторы успеха в конкурентной борьбе, их основные типы. Оценка перспектив развития отрасли.</p>

6.	<p>Раздел 6. Сравнительный анализ альтернативных стратегий.</p>	<p>6.1. Выбор предпочтительной стратегии организации</p> <p>Соотношение миссии, целей и задач организации, стратегических и финансовых целей, уровни формулирования стратегий (корпоративный уровень для диверсифицированных компаний, бизнес-уровень, функциональный уровень, операционный уровень): согласование и обеспечение единства. Формулирование и анализ стратегических альтернатив. Факторы, воздействующие на выбор стратегической альтернативы.</p>
7.	<p>Раздел 7. Подготовка и оформление стратегического плана.</p>	<p>7.1. Технология разработки стратегического плана</p> <p>Основные части стратегического плана организации. Технология разработки стратегического плана. Организация стратегических команд. Специфика отражения данных в стратегическом плане. Трудности в осуществлении стратегического плана. Их основные причины.</p>
8.	<p>Раздел 8. Подготовка к реализации стратегии.</p>	<p>8.1. Реализация стратегии</p> <p>Организационная стратегия. Выработка оптимального баланса в системе «стратегия - структура - процесс принятия решений». Управление процессом реализации стратегии предприятия. Взаимосвязь (преемственность) этапов формирования стратегии с этапом ее реализации. Интеграция разработанной стратегии с соответствующими структурными звеньями и направлениями деятельности. Зависимость успеха реализации стратегии от активности ее поддержки руководством предприятия. Наличие информации, адекватной проблемам, решаемым при достижении стратегических приоритетов. Информационно-функциональная модель управления процессом реализации стратегий развития предприятия. Приведение структуры организации в соответствие выбранной стратегии. Бюджеты. Политика, процедуры, правила. Системы поддержки принятия административных решений. Кадровый вопрос реализации стратегии. Корпоративная культура.</p>
9.	<p>Раздел 9. Контроль и внесение необходимых изменений.</p>	<p>9.1. Управление в условиях возникновения неожиданных изменений</p> <p>Управление в условиях возникновения неожиданных изменений. Модели описания управленческой реакции на неожиданные изменения: активное, реактивное и плановое управление. Диагностика готовности предприятия к возможным изменениям во внешней среде. Решение проблем при различных моделях стратегической реакции на изменения. Типы организационных изменений: существенные изменения, сводимые к переходу на новую схему управления;</p>

	<p>настройка структуры (эволюционирование оргструктуры). Выработка концепции организационных изменений на предприятии.</p> <p style="text-align: center;">9.2. Сопротивление преобразованиям</p> <p>Сопротивление преобразованиям в процессе стратегического управления. Причины и источники возникновения на предприятии сопротивления изменениям. Управление сопротивлением на предприятии. Методы контроля за сопротивлением изменениям. Мотивация изменений и методы управления сопротивлением в процессе формирования и реализации. Сущность и цели контроля. Современные подходы и инструменты контроля деятельности.</p>
--	--



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.18 СТРАХОВАНИЕ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий ОК-21;
 - знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли ПК-30.

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- основные бизнес-процессы в организации;
- роли, функции и задачи менеджера в современной организации;
- основные виды и процедуры организационного контроля;

Уметь:

- оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;
- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений;
- применять информационные технологии для решения управленческих задач;

Владеть:

- методами анализа финансовой отчетности и финансового прогнозирования;
- методами инвестиционного анализа и анализа финансовых рынков;
- математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;
- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Страхование» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Экономическая сущность страхования, этапы развития и его роль в экономике.	<p>Тема 1.1. Экономическая сущность страхования. Возникновение страховых отношений. Этапы развития страхования. Взаимное страхование. Развитие коммерческого страхования. Морское страхование. Развитие страхования в России и его современное состояние. Социально-экономическая сущность страхования. Цель и задачи страхования. Основные функции и принципы страхования. Страхование как часть финансовой системы экономики.</p> <p>Тема 1.2. Теория страхового фонда Понятие страхового риска. Основные методы управления рисками: контроль рисков, снижение вероятности наступления страховых случаев; удержание риска; передача риска. Страховая терминология. Страхование – метод формирования страховых фондов. Виды страховых фондов: фонд самострахования, централизованный (резервный) страховой фонд и фонд страхования. Цели и источники создания страхового фонда. Понятие «страховые резервы».</p>
2.	Раздел 2. Классификации в страховании.	<p>Тема 2.1. Классификации страхования и страховой договор Понятие классификации в страховании. Признаки классификации: по форме собственности, охвату страховых рисков, форме организации, по отраслям страхования. Виды страховой деятельности. Отрасли страхования: личное, имущественное страхование, страхование ответственности и предпринимательских (экономических) рисков. Добровольное и обязательное страхование. Обязательное страхование в силу закона и в силу договора. Понятие страхового договора. Форма и условия договора страхования. Виды страховых договоров: полисы, лигитимационные знаки.</p>
3.	Раздел 3. Страховой рынок.	<p>Тема 3.1. Роль страхового рынка. Экономическая сущность и структура страхового рынка. Виды страховых рынков. Демонополизация страхового рынка в РФ. Мировой страховой рынок. Проблемы развития страхового рынка в России. Конкуренция на рынке страховых услуг.</p> <p>Тема 3.2. Государственный страховой надзор и правовые основы страховой деятельности. Государственное регулирование страхового рынка в России. Государственный страховой надзор за деятель-</p>

		<p>ностью страховых организаций. Антимонопольное законодательство в области страхования. Лицензирование страховой деятельности. Законодательное регулирование страховой деятельности.</p> <p>Тема 3.3. Страховой маркетинг. Функции страхового маркетинга. Ценовая и неценовая конкуренция. Сегментация страхового рынка.</p>
4.	Раздел 4. Актуарные расчеты.	<p>Тема 4.1. Основы страховой математики и статистики Применение теории вероятности в актуарных расчетах. Расчет страховых тарифов по рисковому видам страхования. Факторы, влияющие на размер нетто-ставки по страхованию жизни. Страховая статистика. Понятие таблицы смертности. Применение дисконтирующих множителей и коммутационных чисел.</p> <p>Тема 4.2. Цена страховой услуги и методики расчета страховых тарифов. Особенности страховой услуги. Понятие страховой премии (взноса). Виды страховых премий. Расчет нетто-премии, брутто-премии и нагрузки. Расчет страховой премии и страхового фонда. Страховой тариф, тарифная ставка, брутто-ставка. Формирование стоимости страховой услуги. Методика расчета страховых тарифов по рисковому видам страхования. Методика расчета страховых тарифов по страхованию жизни.</p>
5.	Раздел 5. Отрасли страхования.	<p>Тема 5.1. Страхование имущества. Общая характеристика имущественного страхования. Классификация страхования имущества: по видам страхователей, по видам рисков, по видам имущества. Структура нетто-ставки. Системы страховой ответственности. Франшиза. Страхование имущества промышленных предприятий. Страхование карго, каско. Сельскохозяйственное страхование. Страхование имущества граждан.</p> <p>Тема 5.2. Личное страхование Общие принципы, виды и организация личного страхования. Классификация личного страхования. Структура нетто-ставки. Особенности договоров личного страхования. Медицинское и пенсионное страхование. Добровольное и обязательное страхование. Страхование жизни. Страхование здоровья. Расчет тарифных ставок в личном страховании. Рента.</p> <p>Тема 5.3. Страхование ответственности. Виды, особенности и отличия страхования ответственности. Лимиты страховой ответственности. Характе-</p>

		<p>ристика и классификация рисков ответственности. Страхование гражданской ответственности. Обязательное страхование гражданской ответственности владельцев автотранспортных средств. Международное страхование автогражданской ответственности («Зеленая карта»). Экологическое страхование. Страхование профессиональной ответственности. Страхование ответственности перевозчиков.</p> <p>Тема 5.4. Страхование предпринимательских (финансовых) рисков.</p> <p>Финансовые и предпринимательские риски: содержание и классификация. Правила страхования предпринимательских и финансовых рисков. Страхование от простоев. Страхование коммерческих кредитов. Страхование компьютерных преступлений.</p>
6.	<p>Раздел 6. Перестрахование и сострахование.</p>	<p>Тема 6.1. Перестрахование</p> <p>Основные понятия и значение перестрахования. Схема передачи страховых рисков. Вероятность страховых выплат. Виды договоров перестрахования. Перестраховочные пулы. Пропорциональное перестрахование. Непропорциональное перестрахование. Порядок финансовых расчетов при перестраховании.</p> <p>Тема 6.2. Сострахование.</p> <p>Принципы, особенности и недостатки сострахования. Страховые пулы. Взаимное страхование. Вероятность страховых выплат при договорах сострахования. Мошенничество в страховании</p> <p>Двойное страхование. Санкции при обнаружении умышленного характера мошенничества.</p>
7.	<p>Раздел 7. Организация страховой деятельности.</p>	<p>Тема 7.1. Финансы страховой компании.</p> <p>Доходы и расходы страховой компании. Инвестиционная деятельность (принципы размещения страховых резервов). Финансовая устойчивость страховщика. Оценка платежеспособности страховой компании. Рейтинг страховых организаций: зарубежная и российская практика.</p> <p>Тема 7.2. Страховые резервы.</p> <p>Понятие страхового резерва страховщика. Структура страховых резервов. Расчет объемов страховых резервов. Технические резервы (обязательные и дополнительные). Резервы по страхованию жизни (накопительные виды страхования).</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.19 ОСНОВЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
 - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- структуру профсоюзов, их объединений, профсоюзных органов различных уровней;
- формы и методы деятельности профсоюзных организаций в условиях различных организационно-правовых форм предприятий;
- основные категории, понятия и документы, встречающиеся в теории и практике профсоюзов;
- понимать роль и значение профсоюзов в становлении и развитии социального государства, формирования гражданского общества;

Уметь:

- применять нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность профсоюзов.

Владеть:

- навыками разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- навыками осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда и здоровья наемных работников.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Основы профсоюзного движения» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Предпосылки возникновения профсоюзов за рубежом.	

2.	<p>Тема 2. Исторический опыт коллективной защиты профсоюзами прав наемных работников.</p>	<p>Характеристика рабочего движения за рубежом во второй половине XIX века. Формы, характерные черты коллективной защиты профсоюзами прав и интересов рабочих. Основные требования. Особенности коллективной защиты профсоюзами прав и интересов рабочих в России в начале XX века и в советский период.</p>
3.	<p>Тема 3. Правовое обеспечение деятельности профсоюзов.</p>	<p>Правовая база деятельности профсоюзов. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию».</p>
4.	<p>Тема 4. Социальное партнерство как важнейший механизм реализации защитной функции профсоюзов.</p>	<p>Социальное партнерство как этап развития социального диалога - важнейшего механизма реализации защитной функции профсоюзов. Вопросы социального партнерства в Трудовом кодексе Российской Федерации. Деятельность профсоюзов в составе Российской трехсторонней комиссии. Отраслевое соглашение по учреждениям системы Министерства образования РФ. Трудовой договор. Понятие, виды и содержание. Порядок заключения трудового договора. Контроль профсоюзами законности увольнения членов профсоюза.</p>
5.	<p>Тема 5. Участие профсоюзов в обеспечении занятости и достойной оплаты труда. Понятие занятости и её виды. Понятие, причины и виды безработицы.</p>	<p>Нормативно-правовые основы деятельности профсоюзов в решении проблем занятости. Понятие «оплата труда». Заработная плата и ее функции. Позиция профсоюзов по обеспечению достойной оплаты труда как основного средства борьбы с бедностью. Законодательное регулирование вопросов оплаты труда. Роль соглашений и коллективных договоров в регулировании оплаты труда.</p>
6.	<p>Тема 6. Участие профсоюзов в социальной защите работников и членов их семей.</p>	<p>Понятия: «социальная политика», «социальная защита», «социальное обеспечение», «обязательное социальное страхование». Конституционно-правовые основы социальной политики государства и деятельность профсоюзов по обеспечению социальной защиты работников и членов их семей. Единый социальный налог и отношение к нему профсоюзов. Виды социальных страховых рисков, органы управления, источники финансирования. Роль профсоюзов в управлении фондом социального страхования. Государственное пенсионное обеспечение по старости (трудовая пенсия). Позиция профсоюзов в пенсионном обеспечении работников. Система обязательного медицинского страхования работников. Предложения профсоюзов по реформированию системы обязательного медицинского страхования. Форма участия профсоюзов в социальной защите работников.</p>

7.	<p>Тема 7. Работа профсоюзов по обеспечению охраны труда работников.</p>	<p>Нормативно-правовая база обеспечения безопасных условий труда. Организация охраны труда, обязанности работодателя и обеспечение прав работников. Участие профсоюзов в улучшении условий труда на предприятиях. Права профсоюзных инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда. Организация контроля за соблюдением законодательства по охране труда. Роль профсоюзов в привлечении должностных лиц к ответственности за невыполнение правил производственной санитарии и гигиены. Обязательное страхование работников работодателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Участие профсоюзов в расследовании несчастных случаев и возмещении предприятием ущерба, причиненного рабочему.</p>
8.	<p>Тема 8. Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде и защите трудовых прав.</p>	<p>Трудовой кодекс Российской Федерации и право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде. Профсоюзные инспекции труда и их функции. Контроль профсоюзов законности изменения существенных условий трудовых договоров и их расторжения. Участие профсоюзов в обеспечении трудовых прав и защите работников. Учёт мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов. Оказание юридической помощи членам профсоюза. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде.</p>
9.	<p>Тема 9. Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров.</p>	<p>Причины возникновения трудового спора. Исковые заявления профсоюзов в защиту трудовых прав работников. Комиссия по трудовым спорам (КТС), порядок её формирования. Профсоюзное представительство работников в КТС. Трудовой арбитражный суд, его состав и функции.</p>
10.	<p>Тема 10. Взаимоотношения профсоюзов с политическими партиями: исторический опыт и современность.</p>	<p>Политическая система общества. Понятие «политическая партия». Профсоюз и политическая партия: общее и отличия. Профсоюзы и политические партии в Западной Европе (Англия, Франция, Германия). Участие профсоюзов в движении за политические права и свободы. Отношение профсоюзов к политическим партиям. Особенности взаимоотношений российских профсоюзов с политическими партиями в различных общественно-политических системах (многопартийной и однопартийной): исторический опыт и современное состояние. Участие профсоюзов России, Республики Башкортостан в выборах органов власти различных уровней. Борьба политических партий за влияние на профсоюзы. Межфракционные депутатские группы в законодательных (представительных) органах государственной власти. Участие профсоюзов в законо-</p>

		творческой деятельности.
11.	Тема 11. Международная деятельность профсоюзов России.	Международная организация труда (МОТ). Основные задачи МОТ. Её структура и функции. Участие ФНПР в работе МОТ. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2006-2009 гг. Сотрудничество ФНПР, Федерации профсоюзов Республики Башкортостан с современными международными профсоюзными объединениями. Международная конфедерация профсоюзов (МКП). Структура и органы МКП. Основные цели, задачи и направления деятельности. Учреждение Всеевропейского регионального совета МКП (ВЕРС). Участие ФНПР в их деятельности. Глобальные федерации профсоюзов и их объединения. Реализация ФНПР международных проектов и программ.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 СОЦИОЛОГИЯ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - знанием и пониманием законов развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
 - способностью занимать активную гражданскую позицию(ОК-3);
 - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
 - умением логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
 - осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12);
 - способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13);

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- закономерности социологических процессов, основные события истории социологической мысли;
- основные социологические понятия и категории, закономерности развития общества.

Уметь:

- применять понятийно-категориальный аппарат социологии, основные законы социальных наук в профессиональной деятельности;
- ориентироваться в современных социологических парадигмах, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе.
- применять методы и средства социологических исследований повышения культурного уровня, профессиональной компетентности.

Владеть:

- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;
- навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Социология» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p>Тема 1. Введение в социологию. Предмет, структура и функции социологии.</p>	<p>Объект и предмет социологии. Структура и функции социологии. Методы социологического анализа. Социология как мультипарадигмальная наука. Место социологии в системе гуманитарных и общественных наук. Социология и маркетинг – сходное и отличное. Методологическое разнообразие социологического знания.</p>
2.	<p>Тема 2. История социологическая мысль в XIX в.</p>	<p>Социологический проект О.Конта. Марксистская теория общественного развития (К.Маркс, «легальный» и революционный марксизм в России.) Основные направления в западной и российской социологии XIX в. (психологизм, субъективизм, социал-дарвинизм и т.д.) Дюркгейм о предмете и методе социологии. Понимающая социология М. Вебера. История отечественной социально-философской мысли. Цивилизационная теория Н.Я. Данилевского. Социология М.М.Ковалевского. «Легальный» и революционный марксизм в России. Эволюционная теория Г.Спенсера Теория «толпы» в работах Г.Тарда и Г.Лебона. Теория «социального действия» Вебера. Э.Дюркгейм основоположник структурного функционализма</p>
3.	<p>Тема 3. Социологические парадигмы XX века.</p>	<p>Структурный функционализм в социологии (Т.Парсонс, Р.Мертон). Теория конфликта (Л.Козер, Р.Дарендорф). Чикагская школа эмпирических исследования. Р.Мэртон о функциях и дисфункциях социальной системы. Категория социального порядка в функциональной социологии. Роль социального конфликта в развитии общества. Феноменологическая социология (А.Шюц, Бергер и Лукман). Этнометодология (Г.Гарфинкель) Символический интеракционизм (И. Гофман). Теоретический синтез (Э. Гидденс, П.Бурдьё). Эволюция теоретической социологии XX века. Драматургический подход И.Гофмана. Основные идеи работы П.Бурдьё «Различение». Эксперименты Г.Гарфинкеля</p>
4.	<p>Тема 4. Общество как социальная реальность.</p>	<p>Сущность общества. Общество как система (К.Маркс, Э.Дюркгейм, Т.Парсонс, Р.Мертон). Типология обществ. Теории эволюционного развития общества. Общества модерна и постмодерна. Специфика социальных процессов современного российского общества. Общество постмодерна в культуре. Общество как социальная система.</p>
5.	<p>Тема 5. Социальная стратификация в</p>	<p>Понятия «социальная структура» и «социальная стратификация» Исторические типы социальной стратификации. Теории социальной стратификации (К.Маркс, М.Вебер,</p>

	обществе.	Т.Парсонс) Социальная мобильность и ее виды. «Открытое» и «закрытое» общество. Концепции социальной стратификации К.Маркса и М.Вебера: сходство и различия. Функционалистская концепция социальной стратификации (Т.Парсонс, К.Дэвис, У.Мур и др.). Пространственное выражение социального расслоения. Новые элементы социальной структуры современного российского общества. Становление среднего класса в России
6.	Тема 6. Социология личности и девиантное поведения.	Социологические теории личности. Социальные статусы и социальная роль. Ролевые конфликты. Социализация личности. Формы девиантного поведения. Традиционные и современные теории девиации. Девиантное и делинквентное поведение. Формальный и неформальный контроль. Биологическая теория девиантного поведения (Ч. Ломброзо, В. Шелдон). Этюд Э. Дюркгейма «Самоубийство». Современное российское общество и проблемы девиантного поведения. Субкультура и контркультура. Проблемы идентификации в постсоветской России.
7.	Тема 7. Основы прикладной социологии.	Социологическое исследование и его виды. Количественные и качественные исследования. Роль и структура программы социологического исследования. Анкетный опрос: возможности и сфера применения. Основные принципы составления опросного листа. Интервью: сущность и виды. Документы как источник социальной информации. Классификация документов. Традиционный и формализованный методы анализа документов. Специфика социологического наблюдения и его виды. История качественных исследований в социологии. Биографический метод и его особенности. Метод контент-анализа и сфера его применения. Хоторнский эксперимент (Э. Мэйо). Проблема измерения в социологии



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
 - стремление к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-

10).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности юриста; сущность профессионально-нравственной деформации и пути ее предупреждения и преодоления;

Уметь:

применять нравственные нормы и правила поведения в конкретных жизненных ситуациях;

Владеть:

навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Психология» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Особенности психологии как науки, ее возникновение и развитие.	При изучении проблемы предмета психологии необходимо учитывать особое место психологии в системе научных знаний. Возникшая на стыке философии и естествознания, психология не относится ни к медицине, ни к физиологии, ни к философии. В советской философско-психологической литературе предметом психологии традиционно считалось субъективное отражение окружающей нас действительности, значимые и практически важные переживания. Принципиальным обстоятельством является положение об идеальности мира субъективных переживаний, т.е. психики. Это означает, что психика как субъективное отражение нематериальна, т.е. идеальна. Научная психология

		основана на ряде объяснительных принципов, таких как детерминизм, целостность, активность, субъектность и т.д.
2.	Тема 2. Психология личности	В психологии под личностью чаще всего понимают человека в совокупности его социальных и жизненно важных качеств, приобретенных им в процессе социального развития. Таким образом, личность – это конкретный человек, взятый в системе его устойчивых социально обусловленных психологических характеристик, которые проявляются в общественных связях и отношениях, определяют его нравственные поступки и имеют существенное значение для него самого и окружающих. В научной литературе в содержание понятие «личность» иногда включают все уровни иерархической организации человека, в том числе генетический и физиологический. Это представление было обосновано Б. Г. Ананьевым, который выделил четыре уровня человеческой организации, представляющих наибольший интерес для научного исследования. К их числу были отнесены индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность.
3.	Тема 3. Познавательные процессы	Ощущение, восприятие, мышление служат неразрывными частями единого процесса отражения действительности. Чувственное наглядное познание предметов и явлений окружающего мира есть исходное. Но ощущая, воспринимая, наглядно представляя себе любой предмет, любое явление, человек должен как-то анализировать, обобщать, конкретизировать, мыслить о том, что отражается в ощущениях и восприятиях. Ощущения, восприятия, память, внимание, мышление составляют познавательные процессы.
4.	Тема 4. Эмоции и чувства	Эмоции определяются как переживание человеком в данный момент своего отношения к чему-либо (к наличной или будущей ситуации, к другим людям, к самому себе и т. д.). Помимо этого узкого понимания понятие «эмоция» используется и в широком смысле, когда под ней имеют в виду целостную эмоциональную реакцию личности, включающую не только психический компонент переживание, но и специфические физиологические изменения в организме, сопутствующие этому переживанию. Эмоции различаются по интенсивности и длительности, а также по степени осознанности причины их появления. В связи с этим выделяют настроения, собственно эмоции и аффекты. Настроение это слабо выраженное устойчивое эмоциональное состояние, причина которого человеку может быть не ясна. Оно постоянно присутствует у человека в

		качестве эмоционального тона, повышая или понижая его активность в общении или работе.
5.	Тема 5. Деятельность и поведение	Мотивация - это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Мотив - это то, что вызывает определенные действия человека, активизирует его внутренние и внешние движущие силы. Мотив определяет, что и как надо делать для удовлетворения потребностей человека. Мотивы поддаются осознанию, и человек может воздействовать на них, усиливая или приглушая их действие, а в некоторых случаях устраняя их из своих движущих сил. Процесс мотивации можно разбить на четыре основных этапа.
6.	Тема 6. Психологическая организация человека	Темперамент формально-динамическая характеристика психики человека. Это означает, что свойства темперамента относительно независимы от мотивов и отношений личности. В то же время темперамент характеризует динамику психической деятельности человека (быстроту, утомляемость и т.д.). Советский психолог В. С. Мерлин выделял такие свойства темперамента, как «равнопродуктивность», «онтогенетическую первичность», «модальность» и тесную связь с наследственностью. Равнопродуктивность означает, что разные типы темперамента имеют свои достоинства и недостатки и, что, в конечном счете, все они равнопродуктивны. Термин онтогенетическая первичность отражает тот факт, что свойства темперамента проявляются уже в раннем детстве, а под модальностью понимается то обстоятельство, что проявления темперамента обуславливают наиболее частые проявления жизнедеятельности человека.
7.	Тема 7. Общение и речь	Категория общение является одной из центральных в психологии. Потребность в общении одна из основных потребностей человека. В процессе общения происходит не только взаимный обмен деятельностью, но и представлениями, идеями и чувствами и развивается система отношений «субъект субъект». Информационно-коммуникативная функция общения заключается в любом виде обмена информацией между партнерами по общению. Обычно различают вербальную (в качестве знаковой системы используется речь) и невербальную (различные неречевые знаковые системы) коммуникацию. Регуляционно-коммуникативная (интерактивная) функция общения заключается в регуляции поведения и непосредственной организации совместной деятельности людей в процессе их взаимодействия. Аффективно-коммуникативная функция общения связана с регуляцией эмоциональной сферы человека.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.03 ИНВЕСТИЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - обладать способностью оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании ПК-12;
 - быть готовым к участию во внедрении технологических и продуктовых инноваций ПК-21;
 - обладать способностью анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения ПК-40;

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- принципы, способы, методы оценки активов, инвестиционных проектов и организаций, источники финансирования, институты и инструменты финансового рынка;
- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;
- виды управленческих решений и методы их принятия; методы маркетинговых исследований, принципы организации операционной деятельности, основные методы и инструменты управления операционной деятельности;
- назначение, структуру и содержание основных финансовых отчетов организаций, основные стандарты и принципы финансового учета и подготовки финансовой отчетности, источники финансирования, институты и инструменты финансового рынка;

Уметь:

- оценивать принимаемые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;
- использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований, ставить и решать задачи операционного маркетинга;
- разрабатывать инвестиционные проекты и проводить их оценку;
- обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования;
- оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых финансовых и инвестиционных решений;
- анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;

– оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых финансовых и инвестиционных решений;

Владеть:

- методами инвестиционного анализа и анализа финансовых рынков.
- методами разработки и реализации маркетинговых программ;
- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;
- методами инвестиционного анализа и анализа финансовых рынков;
- методами управления операциями;
- методами анализа финансовой отчетности и финансового прогнозирования.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Инвестиционный менеджмент» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Инвестиционная деятельность компаний.	Планирование и управление инвестициями. Виды реальных инвестиций, виды финансовых инвестиций. Понятие инвестора. Классификация инвесторов. Понятие инвестиционной деятельности, инвестиционной привлекательности, инвестиционного климата. Факторы, определяющие инвестиционный климат. Регулирование и этапа инвестиционной деятельности.
2.	Тема 2. Инвестиционные проекты как средство реализации стратегии компании.	Инвестиционная стратегия предприятия. Понятие инвестиционного проекта. Классификация инвестиционных проектов. Срок жизни инвестиционного проекта. Основные стадии инвестиционного проекта и их содержание.
3.	Тема 3. Источники и формы финансирования инвестиционной деятельности.	Инвестиционные ресурсы организации. Стратегия формирования инвестиционных ресурсов. Определение потребности в инвестиционных ресурсах. Собственные, привлеченные и заемные средства. Условия привлечения бюджетных ассигнований. Налоговый кредит. Иностранные инвестиции. Расчет рентабельности инвестиций с учетом соотношения внутренних и внешних источников финансирования. Определение методов финансирования инвестиционных проектов. Полное

		самофинансирование, бюджетное финансирование, акционирование, методы долгового финансирования, смешанное финансирование. Лизинг, виды и преимущества. Проектное финансирование. Ипотечное кредитование. Внешние финансовые рынки. Долгосрочное кредитование.
4.	Тема 4. Учет фактора времени и инфляции при оценке эффективности инвестиций.	Ценность денег во времени. Основные факторы, определяющие временную ценность денежных средств. Необходимость учета временной ценности денежных средств при оценке инвестиционных проектов и их отборе для финансирования. Влияние фактора времени на поступления и расходы от реализации инвестиционного проекта. Учет инфляции при прогнозировании инвестиционных проектов. Использование индекса-дефлятора при оценке эффективности денежного потока.
5.	Тема 5. Понятие и оценка денежного потока.	Понятие денежного потока. Графическое изображение денежного потока. Виды денежных потоков. Срочный и бессрочный аннуитет. Оценка денежного потока. Прямая и обратная задача оценки денежного потока. Расчет приведенной настоящей и приведенной будущей стоимости денежного потока.
6.	Тема 6. Простые (статические) методы оценки эффективности инвестиций.	Преимущества и недостатки простых методов оценки эффективности инвестиций. Метод оценки простого срока окупаемости. Метод оценки коэффициента эффективности инвестиций.
7.	Тема 7. Сложные (динамические) методы оценки инвестиционных проектов.	Особенности расчета сложных методов оценки эффективности инвестиций. Метод расчета чистого приведенного эффекта. Метод расчета индекса рентабельности инвестиций. Метод расчета нормы рентабельности инвестиций. Метод расчета дисконтированного срока окупаемости инвестиций.
8.	Тема 8. Оценка эффективности финансовых инвестиций.	Основные инструменты рынка ценных бумаг. Акции, облигации, производные ценные бумаги. Инвестиционные качества ценных бумаг. Показатели оценки инвестиционных качеств акций, облигаций и других ценных бумаг. Формы рейтинговой оценки инвестиционных качеств ценных бумаг. Оценка эффективности финансовых вложений в ценные бумаги. Показатели оценки уровня доходности и реальной рыночной стоимости ценных бумаг. Подходы к анализу финансовых инвестиций: фундаментальный и технический анализ, их сравнительные характеристики. Фундаментальный анализ ценных бумаг. Уровни анализа. Финансовые показатели, используемые в

		<p>анализе компаний: показатели ликвидности, кредитоспособности, эффективности, рентабельности.</p> <p>Технический анализ. Виды графиков. Тренды. Уровни поддержки и сопротивления. Классические фигуры технического анализа.</p>
9.	<p>Тема 9.</p> <p>Формирование инвестиционных портфелей и управление ими.</p>	<p>Доходность и риск в оценке эффективности инвестиций в ценные бумаги.</p> <p>Понятие инвестиционного портфеля. Цели формирования инвестиционного портфеля. Типы портфелей: по видам инвестиционной деятельности, целям инвестирования, достигнутому соответствию целей инвестирования.</p> <p>Понятие оптимального портфеля. Критерии оптимальности портфеля. Принципы формирования портфелей инвестиций: обеспечение реализации инвестиционной стратегии, соответствия инвестиционным ресурсам, оптимизации соотношения дохода и риска, доходности и ликвидности. Модели формирования портфеля инвестиций.</p> <p>Этапы формирования и управления инвестиционным портфелем. Факторы, учитываемые при формировании инвестиционного портфеля. Модель Марковица. Модель ТШЛ (Тобина-Шарпа-Линтнера). Выбор оптимального портфеля. Стратегия управления портфелем.</p>
10.	<p>Тема 10.</p> <p>Финансирование и кредитование капитальных вложений.</p>	<p>Инвестиции, осуществляемые в форме капитальных вложений: объекты и субъекты, права, обязанности и ответственность. Формы и методы государственного регулирования инвестиционной деятельности, осуществляемой в форме капитальных вложений. Государственные гарантии и защита капитальных вложений. Организация подрядных отношений в строительстве.</p>
11.	<p>Тема 11.</p> <p>Финансирование инновационной деятельности.</p>	<p>Основы управления инновационными проектами: понятие и сущность инновационного проекта; виды и содержание инновационного проекта; сущность и принципы управления инновационным проектом. Порядок разработки инновационного проекта: разработка концепции; планирование инновационного проекта; оформление проектной документации.</p> <p>Организационные формы рискованного предпринимательства. Венчурное финансирование. Внутренний венчур. Внешний венчур.</p> <p>Стратегия инновационной деятельности. Макроэкономические и микроэкономические аспекты инновационных процессов. Роль в развитии и внедрении в производство передовых техники и технологии. Отраслевые особенности инноваций. Комплексное</p>

		исследование рыночной среды инноваций. Отбор и оценка инновационных проектов.
12.	Тема 12. Бизнес-план инвестиционного проекта.	Технико-экономическое обоснование инвестиционного проекта. Предварительное ТЭО инвестиционного проекта. Бизнес-план инвестиционного проекта. Отличие ТЭО от бизнес-плана инвестиционного проекта. Основные разделы бизнес плана инвестиционного проекта. Резюме бизнес-плана инвестиционного проекта. Финансовые показатели бизнес-плана. Требования к бизнес-плану, предъявляемые международными организациями (ЮНИДО, ЕБРР и т.д.).



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 ИНФОРМАТИКА

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - понимание роли и значения информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний (ОК-16);
 - владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17);
 - способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-18).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний;
- основы информационных технологий и навыки работы с ПК как средством управления информацией;
- основные приемы работы с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах;

Уметь:

- выбирать информационные технологии необходимые в развитии современного общества и экономических знаний;
- разбираться в основных методах получения, хранения и переработки информации;
- разбираться в проблемах работы с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах;

Владеть:

- навыками работы с современными информационными технологиями в развитии современного общества и экономических знаний;
- способность владения основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией;
- способность владеть новыми знаниями и умениями работы с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Информатика» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Основы информатики.	<p>Тема 2.1. Информатика и ее связь с другими науками. Информатизация общества Определение информатики как науки о теории информации и способах ее переработки, хранения, передачи и поиска. Связь информатики с кибернетикой, электроникой, прикладной математикой, логикой и естественными науками. Информационная технология. Информационное общество и перспективы развития информатики в эпоху информационной революции. Значение информатики для финансово-экономической сферы.</p> <p>Тема 1.2. Теория информации Основы теории информации. Информация, каналы передачи информации, носители информации. Семантическая и синтаксическая информация. Тезаурус информация и эволюция в живой и неживой природе. Методы измерения информации. Макро- и микроинформация. Формула Шеннона. Информационная энтропия. Закон накопления информации. Виды технической и служебной информации. Электронно-вычислительная машина (ЭВМ) как средство разрешения информационного кризиса.</p> <p>Тема 1.3. Информация в ЭВМ и их история развития и классификация Системы счисления. Основные понятия алгебры логики и теории множеств. История развития ЭВМ. Классификация ЭВМ. Микро, супер-ЭВМ, пользовательские ЭВМ, ЭВМ серверы. Краткие сведения об истории ЭВМ. Кодирование информации на ЭВМ. Непрерывная и дискретная информация. Аналоговые и цифровые ЭВМ. Машина Тьюринга. Машина Поста. Схема Фон-Неймана. Необходимые достаточные условия функционирования технического устройства как ЭВМ.</p>
2.	Раздел 2. Структура адресной организации данных, архитектура ЭВМ и операционные системы.	<p>Тема 2.1. Адресная организация информации ЭВМ Принципы адресной организации информации. Системы организации команд. Основные принципы работы микропроцессора. Выполнение элементарных логических операций на электронных устройствах. Система команд ЭВМ и способы обращения к данным. Регистровые</p>

		<p>структуры. Основные принципы организации и согласования команд ЭВМ.</p> <p>Тема 2.2. Архитектура ЭВМ</p> <p>Понятие об архитектуре ЭВМ. Ограничения архитектуры ЭВМ. Принципы шинной организации ЭВМ. Понятие о BIOS. Процессор, оперативная и постоянная память, КЭШ память, специальные виды памяти устройств, материнская плата, жесткий диск, видео и звуковая карты, модемы. Дисплей, виды и характеристики дисплеев. Клавиатура и мышь – основные характеристики. Внешние устройства (сканер, цифровая видеокамера, флэш-память, принтеры). Выбор архитектуры ЭВМ для решения конкретных задач.</p> <p>Тема 2.3. Операционные системы</p> <p>Понятие и задачи операционной системы. Основные типы операционных систем на современных ЭВМ. Операционные системы OS, Unix, DOS и Windows. Оконный принцип построения операционной системы Windows, многозадачная среда. События операционной системы. Обработка событий. Основные принципы использования операционной системе Windows, главное меню системы. Файловая структура, работа с папками. Запуск задач, иконки и пиктограммы.</p>
3.	<p>Раздел 3. Основные информационные технологии.</p>	<p>Тема 3.1. Технология обработки текстовой информации</p> <p>Документы в операционной системе Windows, виды и форматы документов. Понятие документа ЭВМ, основные виды документов и форматы их хранения. Структуры хранения документов в папках и организация доступа к документам. Обработка документов на ЭВМ. Текстовый процессор WORD, Word Pad, Note Pad. Быстрый доступ и поиск документов. Среда Microsoft Word. Меню, панели инструментов. Область редактирования. Набор и форматирование текста. Шрифтовое оформление текста. Фундаментальные понятия – абзацы, стили. Структура документа и работа с ней. Списки. Аппарат издания – сноски, оглавление. Организация сложных документов и с графической, табличной, мультимедиа информации. Использование OLE технологии. Документооборот организации. Некоторые виды документооборота: канцелярский, распорядительный, бухгалтерский, финансовый. Система обработки документов Microsoft Office, структура и возможности. Основные виды документов Microsoft Office 2003,2007. Последовательная и совместная обработка документов. Возможности системы Microsoft Outlook, адресная книга, задачи и контроль исполнения.</p> <p>Тема 3.2. Технология обработки числовой информации в электронных таблицах</p> <p>Основные операторы системы MS Excel. Программа</p>

	<p>Microsoft Excel, основные решаемые задачи и возможности. Взаимодействие программ Word и Excel при обработке документов. Концепция электронной таблицы. Среда Excel – окно Excel, панели инструментов, окно рабочей книги. Редактирование таблиц – ввод данных в ячейку, редактирование данных. Формат ячеек – понятие формата, виды формата. Мастер формул – правила написания математических формул, система встроенных функций, виды встроенных функций. Основы программирования на языке Excel. Решения простых математических задач, вычисления сложных функций, решения трансцендентных уравнений, численное интегрирование, решение обыкновенных дифференциальных уравнений численными методами, построение графиков сложных функций, организация итерационных вычислений. Диаграммы – разновидности диаграмм, мастер диаграмм и работа с ним.</p>
--	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.05 КОНЦЕПЦИИ СОВРЕМЕННОГО
ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основные законы развития природы, общества, мышления, концепции современного естествознания, место и роль человека в природе, основные методы научного познания.

Уметь:

применять естественно-научные знания в учебной и профессиональной деятельности, уметь анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы.

Владеть:

навыками поиска и обработки специально научной информации, восприятия и анализа научных текстов, концепций, владеть основными методами качественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Концепции современного естествознания» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Особенности естественно-научного познания.	1.1. Познание и наука. Понятие критериев научности. Структура научного знания. Методы и формы научного познания Понятие науки. Проблемы критериев научности. Структура научного знания. Развитие науки. Научная революция. Методы и формы научного познания. 1.2. Естественно-научная и гуманитарная культура. Наука и техника. Особенности современной естественно-научной картины мира. Сциентизм и антисциентизм. Основные позиции по соотношению гуманитарного и социального познания и естествознания. Фундаментальные и прикладные науки.

		Этапы развития техники. Научная картина мира. Механистическая картина мира. Современное представление о детерминизме. Принципы и формы детерминизма.
2.	Раздел 2. Основные идеи классического естествознания.	<p>2.1. Возникновение классического естествознания. Пантеизм, деизм, гилозоизм, панпсихизм – философско-мировоззренческие концепции. Философская рефлексия Нового времени.</p> <p>2.2. Астрономия, физика, химия и биология в XVI-XIX вв. Гелиоцентрическая система Н.Коперника. концепция множественности планетных систем и бесконечности Вселенной Дж.Бруно. научные исследования И.Кеплера. законы И.Кеплера. космогоническая концепция И.Канта. принцип относительности Г.Галилея. Инерциальные системы. Физическая картина мира по Р.Декарту. Классическая механика И.Ньютона. Теория тяготения, понятия абсолютного пространства и абсолютного времени. Законы термодинамики, теория тепловой смерти. Корпускулярная и волновая теории света. Теория электромагнитного поля Дж.Максвелла. философская концепция атомизма. Закон сохранения массы М.В. Ломоносова. Молекулярная теория строения вещества А.Авогадро. Теория химического строения А.М.Бутлерова. Периодический закон и периодическая система элементов Д.И.Менделеева. Классификация живых организмов К.Линнея. Теория эволюции Ж.Б.Ламарка. Концепция катастрофических изменений Ж.Кювье. Теория эволюции Ч.Дарвина. Наследственность и изменчивость – движущие силы эволюции. Цитология. Клеточная теория строения живых организмов Т.Шванна.</p>
3.	Раздел 3. Современные физические представления о мире.	<p>3.1. Современные представления о материи, пространстве и времени. Общая и специальная теория относительности. Эксперимент А.Майкельсона. Математические преобразования Х.Лоренца. Специальная теория относительности А.Эйнштейна. Инвариантность. Принцип инвариантности скорости света А.Эйнштейна. Релятивистская концепция пространства и времени. Общая теория относительности А.Эйнштейна. Гипотеза тахионов. Протяженность, изотропность, однородность, трехмерность пространства. Длительность, необратимость однородность и одномерность времени. Единый пространственно-временной континуум Г. Минковского.</p> <p>3.2. Основные идеи и принципы квантовой физики. Теория М.Планка. Фотонная теория света А.Эйнштейна. Квантовая теория Н.Бора. Корпускулярно-волновой дуализм. Волновая механика Э.Шредингера. Принцип дополнителности. Принцип неопределенности В.Гейзенберга.</p>

		<p>3.3. Современные представления об элементарных частицах. Структура микромира. Структурность и системность материи. Суммативные и целостные системы. Открытые и закрытые системы. Элементарные структуры микромира – микрочастицы. Масса, заряд, спин, время жизни элементарной частицы. Стабильные частицы – фотон, нейтрон, нейтрино, протон и электрон. Резонансные (квазистабильные) частицы. Частицы, участвующие в сильном взаимодействии – адроны: нейтроны, протоны, барионы, мезоны. Лептоны – частицы, не участвующие в сильном взаимодействии: электроны, нейтрино, мюоны, тау-лептоны и др. частицы – переносчики взаимодействий: фотоны, глюоны, бозоны, гравитоны. Теория кварков.</p> <p>3.4. Фундаментальные физические взаимодействия. Гравитационное взаимодействие. Электромагнитное взаимодействие. Слабое взаимодействие. Теория электро-слабого взаимодействия. Теория сильного взаимодействия – квантовая хромодинамика. Теорема Э.Нетер.</p>
4.	<p>Раздел 4. Современные взгляды на происхождение и устройство Вселенной.</p>	<p>4.1. Основные космологические гипотезы. Происхождение Вселенной. Устройство Вселенной. Космология – синтез научных и философских знаний. Гравитационный и фотометрический парадоксы. Стационарная релятивистская космологическая модель А.Эйнштейна. Нестационарная релятивистская космология А.Фридмана. Три модели Вселенной по А.Фридману. Сингулярность как исходное состояние Вселенной (Ж.Леметр). Гипотеза Большого Взрыва Дж.Гамова. Этапы эволюции Вселенной. Инфляционная модель Вселенной А.Гута. Звезды, виды звезд, галактики, формы галактик, Метагалактика.</p> <p>4.2. Происхождение и устройство Солнечной системы. Размер, возраст, состав Солнечной системы. Строение планет Солнечной системы. Кометы.</p> <p>4.3. Будущее Вселенной. Модели «закрытой» и «открытой» Вселенной.</p>
5.	<p>Раздел 5. Современные взгляды на происхождение и эволюцию жизни.</p>	<p>5.1. Общие принципы современной биологии. Современные представления о происхождении жизни Биология – наука о происхождении и развитии живого, его строения, способах активности. Связь биологии с науками естественно-научного комплекса и с гуманитарным и социальным познанием. Концепции происхождения жизни: креационизм, самозарождение и панспермия. Этапы абиогенеза. Основные этапы эволюции органического мира.</p> <p>5.2. Уровни организации живой природы. Сущность и основные признаки живых систем. Редукционизм и витализм. Понятие биологической системы. Биохимический состав живых организмов.</p>

		<p>Четыре основных уровня организации живой материи. Онтогенез, популяция, биоценоз, биогеоценоз.</p> <p>5.3. Генетика и молекулярная биология. Генетика – наука об изменчивости и наследственности в живой природе. Законы Г.Менделя. Мутации. ДНК – носитель наследственной информации. Виды РНК. Ген, геном. Генная инженерия. Клонирование, ГМО.</p> <p>5.4. Синтетическая теория эволюции. Экология и учение о биосфере. Роль синтетической теории эволюции в формировании единой системы биологического знания. Мутации, изоляция, целесообразность. Микроэволюция и макроэволюция. Понятие «биосфера». Учение В.И. Вернадского о биосфере. Ноосфера. Наука экология. И охрана окружающей среды. Экологический кризис.</p>
6.	<p>Раздел 6. Человек как предмет естествознания.</p>	<p>6.1. Основные этапы антропогенеза. Антропосоциогенез – происхождение человека и общества. Антропология. Симиальная теория происхождения человека (Ч.Дарвин, Т.Хаксли, Э.Геккель). Моногенетическая и полигенетическая гипотезы происхождения человека. Гоминидная триада – прямохождение, развитие руки и развитие мозга. Основные этапы антропогенеза: дриопитеки, рамапитеки, австралопитеки, Homo habilis – человек умелый, питекантропы, Homo erectus – человек прямоходящий, неандертальцы, Homo sapiens sapiens – человек разумный.</p> <p>6.2. Возникновение сознания. Структура сознания. Сознательное и бессознательное. Сознание – высшая способность психического отражения. Структура сознания: когнитивная, эмоциональная и волевая сферы сознания. Психические функции по К.Г.Юнгу: мышление, чувство, ощущение, интуиция. Установки сознания: экстравертная и интровертная. Исследования з.Фрейда в области сознания. Природа и функции бессознательного по К.Г. Юнгу. Звуковая коммуникация. Мышление. Проблема «сознание-мозг». Социобиология.</p>
7.	<p>Раздел 7. Современные исследования.</p>	<p>7.1. Синергетика и кибернетика Типы обратной связи: положительная и отрицательная. Кибернетика. Развитие информационных технологий. Синергетика – наука, изучающая процессы в открытых системах. Точка бифуркации – точка, в которой проявляется неоднозначность процессов. Когерентное поведение систем. Диссипативная структура.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.06 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность к экономическому образу мышления (ПК-26);
 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27);
 - способность анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
 - знание экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- источники финансирования, институты и инструменты финансового рынка;

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, влиять на ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
- использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований;
- оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых финансовых и инвестиционных решений;

Владеть:

- понятийным аппаратом и важнейшими категориями экономической теории;
- навыками использования экономических моделей для обоснования экономических явлений и процессов;
- навыками расчета основных экономических показателей.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Экономическая теория» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Предмет и метод экономической теории.	Экономика и система экономических наук. Предмет и функции экономической теории. Методы экономического исследования.
2.	Раздел 2. Этапы развития экономической теории.	Меркантилизм. Школа физиократов. Классическая экономическая теория. Марксистская экономическая теория. Неоклассическое и кейнсианское направление.
3.	Раздел 3. Экономические системы и модели экономики.	Экономические системы. Модели экономики. Модель переходной экономики России.
4.	Раздел 4. Законы функционирования рыночной экономики.	Сущность, функции и структура рынка. Закон спроса и предложения. Теория потребительского поведения. Понятие и виды конкуренции. Совершенная и несовершенная конкуренция. Антимонопольное регулирование.
5.	Раздел 5. Факторы производства.	Экономическое содержание понятия «фактор производства». Действие закона убывающей предельной производительности факторов производства. Влияние количества факторов производства на объем производимой продукции. Взаимосвязь между факторами производства.
6.	Раздел 6. Предприятие в условиях рыночных отношений.	Понятие о «предприятии». Организационно-правовые формы предприятий. Основные формы и системы заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Рента, процент и прибыль – как доходы от природных ресурсов на капитал и предпринимательскую деятельность. Издержки производства.
7.	Раздел 7. Макроэкономика.	ВВП и основные макроэкономические показатели. Экономические циклы. Безработица. Инфляция.
8.	Раздел 8. Макроэкономическая политика.	Государственный бюджет. Бюджетно-налоговая политика. Банковская система. Денежно-кредитная политика.
9.	Раздел 9. Роль государства в рыночной экономике.	Государственное регулирование экономики. Цели государственного регулирования. Объекты государственного регулирования. Социальная справедливость и экономическая эффективность. Социальная политика государства.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.06.01 МИКРОЭКОНОМИКА**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способности осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);
 - способности применять нормы, регулирующие бюджетные, налоговые, валютные отношения в области страховой, банковской деятельности, учета и контроля (ПК-1).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- закономерности функционирования современной экономики;
- основные понятия, категории и инструменты микроэкономики;
- основные особенности ведущих школ и направлений экономической науки;
- основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне;
- основные особенности российской экономики, направления экономической политики государства (региональной, структурной, социальной, конкурентной, антимонопольной, научно-технической, политики доходов);
- принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений.

Уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микроуровне;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;
- использовать источники экономической, социальной и управленческой информации;
- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений, определять стратегии развития хозяйствующих субъектов и их подразделений;
- прогнозировать на основе стандартных теоретических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и

явлений на микроуровне;

– представлять результаты аналитической и исследовательской работы в форме выступления, доклада, реферата, статьи.

Владеть:

– понятийным аппаратом и важнейшими категориями микроэкономики;

– навыками использования микроэкономических моделей для обоснования экономических явлений и процессов;

– навыками расчета основных микроэкономических показателей;

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Микроэкономика» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Предмет и метод экономической теории.	Экономика и система экономических наук. Предмет и функции экономической теории. Методы экономического исследования.
2.	Раздел 2. Этапы развития экономической теории.	Меркантилизм. Школа физиократов. Классическая экономическая теория. Марксистская экономическая теория. Неоклассическое и кейнсианское направление.
3.	Раздел 3. Экономические системы и модели экономики.	Экономические системы. Модели экономики. Модель переходной экономики России.
4.	Раздел 4. Законы функционирования рыночной экономики.	Сущность, функции и структура рынка. Закон спроса и предложения. Теория потребительского поведения.
5.	Раздел 5. Факторы производства.	Экономическое содержание понятия «фактор производства». Действие закона убывающей предельной производительности факторов производства. Влияние количества факторов производства на объем производимой продукции. Взаимосвязь между факторами производства.

6.	Раздел 6. Предприятие в условиях рыночных отношений.	Понятие о «предприятии». Организационно-правовые формы предприятий. Основные формы и системы заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Рента, процент и прибыль – как доходы от природных ресурсов на капитал и предпринимательскую деятельность.
7.	Раздел 7. Конкуренция. Виды конкуренции.	Понятие и виды конкуренции. Совершенная и несовершенная конкуренция. Антимонопольное регулирование.
8.	Раздел 8. Издержки производства.	Понятие об «издержках производства»). Переменные и постоянные издержки. Точка безубыточности.
9.	Раздел 9. Роль государства в рыночной экономике.	Государственное регулирование экономики. Цели государственного регулирования. Объекты государственного регулирования. Социальная справедливость и экономическая эффективность. Социальная политика государства.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.06.02 МАКРОЭКОНОМИКА**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);
 - способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- базовые понятия макроэкономики и способы измерения основных макроэкономических величин;
- теории макроэкономического равновесия и нестабильности (инфляции, безработицы, деловых циклов и кризисов); международной экономики; роли государства в экономике; сущности экономической политики государства, платежного баланса и валютного курса
- основные дискуссионные вопросы, касающиеся теории денег, кредита, позицию российской экономической науки по вопросам антиинфляционной политики, стимулирования экономического роста в России, политики занятости и социальной политики; особенности реализации денежно-кредитной и фискальной политики в России; применяемые методы и инструменты денежно-кредитного регулирования антиинфляционной политики.
- типы организационных структур их основные параметры и принципы проектирования;

Уметь:

- выявлять сущность экономических явлений и видеть их причинно-следственные связи;
- находить точки соприкосновения актуальных для России практических задач с положениями макроэкономики;
- осуществлять отбор статистических данных, свидетельствующих о макроэкономической ситуации в стране;
- оценивать последствия принимаемых государством решений в

области макроэкономической политики;

- анализировать литературные источники по макроэкономической проблематике;

- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

Владеть:

- методами решения практических задач с использованием теоретической аргументации;

- методами расчета основных макроэкономических показателей;

- проводить самостоятельную научную работу в области макроэкономики;

- эффективное использования источников информации;

- написание научных работ по макроэкономической проблематике;

- публичные выступления и ведение дискуссии по спорным вопросам макроэкономики;

- методами и технологиями проектирования организационных структур, и распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Макроэкономика» относится к базовой части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Теоретические основы макроэкономического анализа.	Тема 1. Введение в макроэкономику Предмет, цели, особенности макроэкономического анализа. Методы макроэкономического анализа. Основные макроэкономические проблемы: безработица, инфляция, экономический рост. Макроэкономическая теория и экономическая политика. Агрегирование. Модель круговых потоков как отражение взаимодействия макроэкономических субъектов на агрегированных рынках.

Тема 2. Основные макроэкономические показатели и их измерение

Система национальных счетов (СНС): основные принципы построения. Основные макроэкономические показатели: валовой выпуск, валовой внутренний продукт, валовой национальный доход, чистый национальный доход. Резидентные и нерезидентные институциональные единицы.

Валовой внутренний продукт как исходный показатель СНС.

Совокупный общественный продукт и конечный продукт. Понятие валового внутреннего продукта (ВВП). Промежуточный продукт и добавленная стоимость. Методы расчета ВВП: производственный, суммирования доходов и расходов. Структура ВВП по видам затрат и структура ВВП по формам доходов. ВВП и валовой национальный продукт (ВНП). Номинальный, реальный и потенциальный ВВП. Дефлятор ВВП.

Национальный доход. ВНП и чистый национальный продукт (ЧНП). Амортизационные отчисления. Косвенные налоги, ЧНП и национальный доход. Национальный доход как сумма факторных доходов. Виды доходов на факторы производства и структура национального дохода. Национальный доход и личные доходы.

Располагаемый личный доход. Его использование на потребление и сбережение. Изменения цен и динамика номинальных и реальных доходов. Распределение национального дохода. Конечное потребление. Валовые и чистые инвестиции.

Национальное богатство как показатель, дополняющий СНС. Национальное богатство в узком и широком смысле слова. Проблемы его исчисления. Структура национального богатства России на рубеже XX-XXI вв.

Тема 3. Макроэкономическое равновесие: модель совокупного спроса и предложения

Понятие равновесия. Общее и частичное экономическое равновесие. Совокупный спрос и его компоненты. Графическая модель совокупного спроса. Объяснение отрицательного наклона кривой совокупного спроса. Факторы, влияющие на совокупный спрос.

Совокупное предложение. Кейнсианская модель совокупного предложения. Классическая модель совокупного предложения. Закон Сэя. Кривая совокупного предложения в краткосрочном и долгосрочном периоде. Факторы совокупного предложения.

Макроэкономическое равновесие в модели совокупного спроса и совокупного предложения. Изменения в равновесии, вызванные шоками совокупного спроса, шоками совокупного предложения.

Анализ потребления, сбережений и инвестиций как составных частей совокупного спроса. Модели потребительского поведения: схема Энгеля, парадокс С. Кузнеця, модель межвременного потребительского выбора И.Фишера, теория «жизненного цикла» Ф. Модильяни, теория перманентного дохода М. Фридмана. Сбережения как составная часть дохода. Функции потребления и сбережения. Склонность к потреблению и сбережению. Мультипликатор автономных расходов.

Инвестиции, как составная часть совокупных расходов и факторы, влияющие на нее. Инвестиции в основной капитал. Технологическая и воспроизводственная структура инвестиций в основной капитал. Временной аспект воспроизводства основного капитала, понятие инвестиционного лага. Влияние налогов и субсидий на инвестиционные решения. Инвестиции в запасы и резервы, q -теория инвестиций Тобина. Инвестиции в жилищное строительство. Влияние монетарной политики на величину инвестиций в жилищное строительство.

Кейнсианская модель макроэкономического равновесия: модель «доходы - расходы», модель «сбережения - инвестиции». Парадокс бережливости. Теория мультипликатора. Эффект акселератора. Инфляционный и рецессионный разрывы.

Тема 4. Макроэкономическая нестабильность: экономические циклы

Понятие и фазы экономического цикла. Причины циклических колебаний в рыночной экономике. Продолжительность экономических циклов: циклы Китчина, Жугляра, Кондратьева. Механизм распространения циклических колебаний: эффект мультипликатора-акселератора. Современные особенности экономических колебаний. Основные принципы государственной стабилизационной политики.

Тема 5. Экономический рост

Общая характеристика экономического роста. Понятие и содержание экономического роста. Измерение экономического роста. Предпосылки экономического роста. Экономический рост и изменения в структуре экономики и общественных институтах. Типы экономического роста. Интенсивный и экстенсивный

		<p>экономический рост.</p> <p>Теории экономического роста. Историко-социологическая концепция роста У. Ростоу. Неокейнсианские модели роста Е. Домара и Р. Харрода. Неоклассические модели роста Р. Солоу, Дж. Мида, А. Льюиса. «Золотое правило накопления капитала» Фелпса.</p> <p>Факторы экономического роста: факторы предложения; факторы спроса; факторы распределения. Научно-технический прогресс (НТП) как фактор экономического роста. Сущность НТП. Модель технического прогресса Хикса. Современное информационное общество. Информация как новый экономический ресурс. Нанотехнологическая революция. Инновационный тип современного экономического развития. Понятие инновации. И. Шумпетер о новациях и «человеке-новаторе». Особая роль предпринимателей-новаторов. Добавочная прибыль как стимул прогресса. Венчурный капитал. Парадоксы новаторства, сопротивление рыночной среды инновациям и его причины.</p> <p>Государственная политика стимулирования экономического роста: поощрение капиталовложений и технологического прогресса, инвестиций в человеческий капитал.</p>
2.	<p>Раздел 2. Макроэкономическая роль государства.</p>	<p>Тема 6. Безработица как форма макроэкономической нестабильности. Государственное регулирование занятости</p> <p>Безработица и ее основные формы. Понятие, причины: классическая и кейнсианская концепции. Виды безработицы и ее показатели. Последствия безработицы: экономические и внеэкономические. Закон Оукена.</p> <p>Государственная политика в области занятости. Система социальных гарантий на рынке труда. Активная политика занятости. Политика занятости в индустриально-развитых странах Запада.</p> <p>Текущее состояние безработицы в России. Особенности осуществления политики занятости в РФ на современном этапе.</p> <p>Тема 7. Инфляция и антиинфляционная политика</p> <p>Сущность, причины и формы проявления инфляции. Инфляция как дисбаланс спроса и предложения: кейнсианский и неоклассический подход. Инфляционные ожидания.</p> <p>Критерии, виды и социально-экономические последствия инфляции. Темп инфляции, основные критерии. Гиперинфляция. Сбалансированная и</p>

		<p>несбалансированная инфляция. Ожидаемая и неожиданная инфляция.</p> <p>Инфляция спроса и инфляция предложения. Их взаимосвязь и взаимодействие.</p> <p>Взаимосвязь инфляции и безработицы: кривая Филлипса.</p> <p>Антиинфляционная политика государства. Сокращение темпов роста денежной массы: градуирование и шоковая терапия. Политика цен и доходов. Экономическая политика стимулирования предложения.</p> <p>Тема 8. Экономическая политика государства</p> <p>Истоки формирования экономической политики. Субъекты экономической политики: государство, промежуточные субъекты экономической политики, негосударственные субъекты экономической политики. Функции государства. Система целей макроэкономического регулирования. Прикладные экономические цели. Конфликты целей и способы их разрешения. Инструменты экономической политики. Модель анализа экономической политики Тинбергена. Концепция эффективной рыночной классификации Манделла. Критика теории экономической политики Р. Лукасом.</p> <p>Основные направления экономической политики государства. Конъюнктурная политика. Политика экономического роста и структурных перемен. Политика занятости и антиинфляционная политика.</p> <p>Тема 9. Теоретические основы денежно-кредитной политики</p> <p>Денежный рынок: спрос и предложение денег, равновесие на денежном рынке. Понятие и сущность денег. Денежная масса. Спрос на деньги: классическая и кейнсианская концепции. Предложение денег. Денежный мультипликатор. Краткосрочное равновесие на денежном рынке. Ликвидная ловушка. Долгосрочное равновесие денежного рынка. Монетарное правило М. Фридмена.</p> <p>Денежно-кредитная политика: теоретические аспекты. Кредит: сущность и формы. Функции и роль кредита в рыночной экономике. Цели, объекты и субъекты денежно-кредитной политики государства. Механизм влияния кредитно-денежной политики на ЧВП (цепочка последствий: изменение денежной массы – изменение ставки процента – изменение инвестиций – изменение ЧВП). Дискреционная кредитно-денежная политика и «политика по правилам».</p>
--	--	---

Макроэкономическое равновесие на товарном и денежных рынках: модель IS – LM (модель Хикса-Хансена). Кривая LM и функция спроса на деньги. Условия совместного равновесия товарного и денежного рынка. Взаимодействие товарного и денежного рынков при изменении денежно-кредитной и налогово-бюджетной политики.

Тема 10. Налогово-бюджетная политика государства

Налоги и их функции в рыночной экономике. Сущность налогов, виды. Принципы налогообложения. Прогрессивное, регрессивное и линейное налогообложение. Кривая Лаффера. Налоговая политика, противоречия и основные направления совершенствования налоговой системы.

Государственный бюджет и его структура. Бюджетный дефицит и способы его финансирования. Монетизация дефицита. Сеньораж. Социально-экономические последствия бюджетного дефицита и государственного долга.

Дискреционная финансовая политика. Влияние налогов на потребление, сбережения и государственные расходы. Мультипликационные эффекты налогов и государственных расходов. Инструментарий дискреционной финансовой политики и его использование.

Политика встроенных стабилизаторов или автоматическая финансовая политика. Налоги и социальные выплаты в механизме стабилизации социально-экономических процессов. Взаимосвязь дискреционной политики и политики встроенных стабилизаторов. Классическая и кейнсианская концепции финансово-денежной политики и их взаимодействие.

Тема 11. Социальная политика государства и благосостояние

Благосостояние: экономический, социальный и этический аспекты. Способы измерения. Доходы населения, источники их формирования и способы распределения. Принципы классификации доходов: трудовые и нетрудовые, легальные и нелегальные, личные и располагаемые. Измерение степени неравенства в доходах: кривая Лоренца, коэффициент Джини, децильный и квинтовый коэффициенты. Стоимость, уровень и качество жизни. Индекс развития человеческого потенциала. Бедность: определение и причины. Прожиточный минимум.

Государственная политика перераспределения

		<p>доходов. Дилемма эффективности и справедливости. Социальная политика в РФ и индустриально-развитых странах Запада: детерминанты, приоритеты и основные тенденции.</p> <p>Тема 12. Институциональный метод в рамках макроэкономического анализа</p> <p>Особенности применения институционального метода. Сущность институционализма и неинституционализма. Понятие институтов. Трансакционные издержки как ключевое понятие институционализма. Классификация трансакционных издержек. Трансакционный сектор экономики.</p> <p>Государственное регулирование внешних эффектов. Государство как производитель общественных благ. Наблюдаемая и ненаблюдаемая экономика. Институциональные теории государства. Провалы рынка.</p>
3.	<p>Раздел 3. Международная экономика.</p>	<p>Тема 13. Теоретические основы международной экономики</p> <p>Закономерности и неравномерность развития мирового хозяйства. Транснационализация производства и капитала. Глобализация мировой экономики.</p> <p>Теории международной торговли. Характеристика международной торговли в работах меркантилистов. Теории международной торговли французских физиократов и английских классиков. Факторная теория международной торговли Хекшера-Олина. Парадокс В. Леонтьева, теорема Рыбчинского. Современные теории международной торговли.</p> <p>Внешнеторговая политика и методы государственного регулирования внешней торговли. Свободная торговля и протекционизм: доводы и ограничения. Тарифные и нетарифные методы регулирования международной торговли.</p> <p>Тема 14. Платежный баланс и обменный курс валют</p> <p>Понятие и структура платежного баланса страны. Анализ статей платежного баланса. Дефицит и профицит платежного баланса. Регулирование платежного баланса. Платежный баланс России.</p> <p>Валютный курс и его роль в достижении макроэкономического равновесия. Номинальный и реальный валютный курс. Паритет покупательной способности. Закон единой цены. Абсолютный и относительный паритет покупательной способности. Системы обменного курса валюты: фиксированный и свободно плавающий обменный курс, управляемый обменный курс. Стерилизация.</p>

		<p>Тема 15. Макроэкономическое равновесие и макроэкономическая политика в открытой экономике</p> <p>Равновесный объем производства в открытой экономике. Мультипликатор расходов в открытой экономике. Международные потоки капиталов и товаров. Модель открытой экономики Манделла-Флеминга.</p> <p>Денежная и фискальная политика в условиях фиксированного и плавающего обменного курса.</p>
--	--	--



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.06.03 КОНКУРЕНЦИЯ И ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10);
 - готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21);
 - знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23);
 - способностью анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
 - знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);
 - умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36);

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- роль ценообразования и маркетинга в деятельности организации; методы исследования рынка;
- задачи стратегического, функционального и инструментального маркетинга;
- основные теории и концепции инновационного менеджмента;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- нормативно-правовую базу формирования, применения и систему управления качеством;
- особенности ценообразования в различных сферах экономики; организацию процесса формирования цен у изготовителей и заказчиков;
- основные концепции маркетинга;
- принципы и функции маркетинга;
- видовую классификацию маркетинга;
- комплекс маркетинга;
- процесс управления маркетингом;
- базисные теоретические и методологические положения и принципы организационного развития;

- основные концепции маркетинга;
- принципы и функции маркетинга;
- видовую классификацию маркетинга;
- комплекс маркетинга;
- процесс управления маркетингом;

Уметь:

- сформировать товарную политику и рыночную стратегии ценообразования; разрабатывать ценовую политику;
- разрабатывать мероприятия по продвижению;
- разрабатывать инновационные программы по реализации технологических и продуктовых инноваций и оценивать их эффективность обоснованно использовать методы ценообразования, анализировать политику и стратегию ценообразования изготовителей продукции;
- разрабатывать мероприятия по управлению качеством и повышению конкурентоспособности организации с учетом ценовой политики;
- обоснованно отстаивать позицию в области цен;
- уметь оценивать конкурентоспособность изделия и привлекательность его для предприятия-изготовителя;
- формализовать организационную проблему и предложить адекватные методы для ее анализа и разрешения;
- уметь оценивать конкурентоспособность изделия и привлекательность его для предприятия-изготовителя с позиции цены

Владеть:

- методиками исследования рынка и конкурентов, их ценовой политики; навыками оценки рыночной позиции предприятия;
- навыками инновационного мышления и современными инновационными технологиями
- методами управлением качеством, методикой оценки и прогнозирования конкурентоспособности организации, информационной базой, необходимой для обоснованного формирования цен
- технологией разработки бюджета рекламы;
- методами маркетинговых исследований;
- навыками разработки современных стратегий развития организации;
- технологией разработки бюджета рекламы.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Конкуренция и ценообразование» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Цена как экономическая категория.	<p>Тема 1.1. Предмет и задачи дисциплины. Цена как экономическая категория</p> <p>Объект и предмет изучения дисциплины, цели и задачи. Экономическая природа цены. Различные трактовки понятия цены. Цена как денежное выражение стоимости. Цена как измеритель экономических процессов. Понятие цены с позиции потребителя. Цена и теория предельной полезности. Цена спроса и цена предложения. Равновесные цены. Особенности ценообразования в рыночных условиях. Факторы ценообразования. Формирование цен на различных стадиях воспроизводственного процесса: производство; распределение; обмен; потребление. Функции цены.</p> <p>Тема 1.2. Система цен и их виды</p> <p>Понятие системы цен. Иерархическая структура системы цен. Основные элементы системы цен. Виды цен. Уровень цен. Структура цен. Динамика цен. Классификация цен в зависимости от различных признаков. Виды цен по характеру экономического оборота. Виды цен по этапам их формирования. Дифференциация цен по сроку их действия. Виды цен по территории их действия. Виды цен по степени свободы. Рыночные и регулируемые цены. Дифференциация цен в зависимости от условий поставки (франкирование цен). Биржевые и аукционные цены.</p> <p>Тема 1.3 Отражение затрат и прибыли в составе цены</p> <p>Себестоимость как основной элемент цены. Виды себестоимости, используемые в ценообразовании. Структура себестоимости. Классификация затрат, входящих в себестоимость продукции. Учет косвенных затрат. Методы калькулирования. Методы планирования себестоимости для целей ценообразования.</p> <p>Прибыль в составе цены. Функции прибыли. Виды прибыли. Значение валовой прибыли для ценообразования. Факторы, влияющие на величину прибыли. Определение целевой прибыли для ценообразования. Определение цен с помощью показателей рентабельности.</p> <p>Тема 1.4 Косвенные налоги и посреднические надбавки в составе цены</p>

		<p>Косвенные налоги в составе цены. Налог на добавленную стоимость как ценообразующий элемент. Дифференциация налога на добавленную стоимость по группам товаров и по их функциональному назначению. Способ включения налога на добавленную стоимость в цены. Система возмещения налога на добавленную стоимость и ценообразование. Акциз как ценообразующий элемент. Способ включения акциза в цены.</p> <p>Сущность и виды посреднических надбавок. Снабженческо-сбытовые надбавки: их назначение, структура и способ включения в цены. Торговые надбавки (скидки). Способы включения торговых надбавок в цены товаров.</p>
2.	<p>Раздел 2. Ценовые стратегии и методы ценообразования.</p>	<p>Тема 2.1 Ценовая стратегия и ценовая политика предприятия в условиях рынка</p> <p>Понятие ценовой стратегии. Разработка ценовой стратегии. Цели ценовой политики. Виды стратегий. Соотношение «цена-качество». Взаимосвязь стратегии ценообразования и стратегии фирмы. Эволюция рынков и динамика ценовой стратегии. Стратегии ценообразования с учетом жизненного цикла товара. Ценообразование с учетом форм рынка. Учет поведения конкурентов при разработке ценовой стратегии и ценовой политики.</p> <p>Тема 2.2 Методология ценообразования</p> <p>Понятие методологии ценообразования. Модель цены. Структурные элементы методологии ценообразования. Система ценообразующих факторов. Основные правила ценообразования. Алгоритм, технология ценообразования. Нормативно-правовая база ценообразования. Изучение экономической конъюнктуры рынка. Технологическая последовательность процесса ценообразования.</p> <p>Разработка концепции ценообразования. Обоснование и определение цен. Формирование системы цен. Контроль цен. Управление процессом ценообразования. Понятие принципов ценообразования.</p> <p>Тема 2.3 Методы формирования цен в условиях рыночной экономики</p> <p>Методы ценообразования. Классификация методов ценообразования. Выбор метода ценообразования. Затратные методы ценообразования. Нормативно-параметрические методы. Рыночные методы – методы потребительской оценки. Другие методы ценообразования. Тендеры.</p>

		<p>Тема 2.4 Дифференциация цен и конкуренция</p> <p>Понятие дифференциации цен. Цели дифференциации цен. Дифференциация цен по географическому принципу. Дифференциация цен по системе скидок. Использование цен для стимулирования сбыта. Ценовая дискриминация. Ступени цен. Приспособление цен к конъюнктурным колебаниям. Конкурентные ценовые приспособления. Создание ценовых конкурентных преимуществ.</p>
3.	<p>Раздел 3.</p> <p>Государственное регулирование цен и международное ценообразование.</p>	<p>Тема 3.1 Государственное регулирование цен в РФ</p> <p>Сущность государственного регулирования цен. Необходимость и возможность государственного регулирования цен. Цель государственного регулирования цен. Классификация методов государственного регулирования цен. Прямые методы государственного регулирования цен. Виды стабилизации цен. Установление границ изменения цен. Способы контроля цен.</p> <p>Тема 3.2 Международное ценообразование</p> <p>Международная конкуренция и дифференциация уровней цен. Сущность международного ценообразования. Ценовые коридоры. Ценообразование в условиях «серых» рынков. Демпинг и антидемпинговое регулирование. Внешнеторговое ценообразование. Порядок расчета цен для внешнеторговых сделок. Установление цены международного контракта.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.07 УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие следующих компетенции(й):
 - способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
 - способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3) – частично.

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные принципы и методы организации, планирования и управления проектной деятельностью; принципы разработки концепций и целей проекта; средства программного обеспечения управления проектами;

Уметь:

- осуществлять системное планирование проекта на всех стадиях его жизненного цикла, составлять график проектов с помощью инструментов проектного планирования; составить и контролировать бюджет проекта; управлять взаимодействиями в проекте; использовать программное обеспечение для целей управления проектами;

Владеть:

- методами планирования, бюджетирования, анализа, контроля над ходом реализации проекта.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Управление проектами» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Концепция	<i>Тема 1. Базовые понятия управления проектами.</i> Понятия управления и проекта; Характеристики

	<p>управления проектами.</p>	<p>проекта; Проект как сложный вид деятельности в силу его уникальности и ограниченности ресурсов, времени и качества; Управление проектами и оперативной деятельностью, их основные отличия; Управление проектами, категории управления проектами; Основные ограничения проекта; Окружение проекта; Межличностные отношения в управлении проектами; Среда управления проектом: управление программой, портфелем и офис управления проектом.</p> <p><i>Тема 2. Теоретические основы управления проектами.</i> Жизненный цикл проекта; Схема оценки инвестиционного проекта; Участники проекта, их классификация; Управление командой проекта; Процессы проектного менеджмента: инициация, планирование, исполнение и завершение, их взаимосвязь и взаимодействие групп процессов в проекте.</p>
2.	<p>Раздел 2. Разработка проекта и управление им.</p>	<p><i>Тема 3. Разработка проекта и оценка его эффективности.</i> Инициация проекта; Установка целей проекта; Предварительный анализ проекта; коммерческая эффективность проекта; Устав проекта.</p> <p><i>Тема 4. Планирование проекта.</i> Процессы планирования; их место и роль среди процессов управления проектами; Основные и вспомогательные процессы планирования; Структурная декомпозиция проекта.</p> <p><i>Тема 5. Исполнение и завершение проекта.</i> Договоры и контракты: виды, структура, порядок заключения, исполнения и завершения; Материально-техническое обеспечение проекта; Разработка проектной документации.</p>
3.	<p>Раздел 3. Подсистемы управления проектом.</p>	<p><i>Тема 6. Управление временем проекта.</i> Определение состава работ; определение взаимосвязей работ; оценка длительностей работ; составление расписания проекта; Расчет расписания проекта – оценка длительности операций, метод критического пути, метод PERT.</p> <p><i>Тема 7. Управление стоимостью.</i> Планирование ресурсов – какие ресурсы в каком количестве нужны для работ по проекту; Оценка стоимостей – ресурсов, необходимых для работ; Разработка бюджета, бюджетирование как метод распределения затрат по компонентам проекта;</p>

	<p>Контроль стоимости – управление изменениями бюджета; Структура затрат проекта</p> <p><i>Тема 8. Управление качеством.</i> Планирование качества – определение стандартов качества и средств для их достижения; Обеспечение качества процесса - плановая, регулярная оценка исполнения – проверка производственных процессов; Контроль качества результатов - мониторинг результатов проекта, определение их соответствия стандартам, выявление и устранение причин несоответствия качества; Функции проект менеджера</p> <p><i>Тема 9. Организационные формы управления проектом</i> Организационная структура и содержание проекта; Характеристики организационных структур; Формирование проектной команды и ее развитие; Проектный офис.</p> <p><i>Тема 10. Управление коммуникациями и завершение проекта.</i> Планирование взаимодействия определение потребностей участников проекта в информации и планирование информационных потоков; Распределение информации - регулярное и своевременное обеспечение участников проекта необходимой информацией; Оценка исполнения - сбор и распространение отчетности о текущем состоянии проекта, достигнутом прогрессе и ожидаемых результатах; Административное завершение - создание, распространение (уничтожение) информации, необходимые для формального завершения проекта/фазы.</p> <p><i>Тема 11. Управление рисками проекта.</i> Планирование управления рисками; Идентификация рисков; Качественный анализ рисков; Количественный анализ рисков; Планирование реагирования на риски; Мониторинг и контроль рисков.</p>
--	--



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.08 ЭКОНОМЕТРИКА И МОДЕЛИРОВАНИЕ
В МЕНЕДЖМЕНТЕ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенции(й):

- владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-2);

- владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия и определения, базовые компоненты эконометрики и эконометрического моделирования;

- суть, основные проблемы спецификации и идентификации эконометрических моделей;

- классификацию, содержание и постановку типовых задач эконометрики;

- математико-статистический инструментарий эконометрики: классическую и обобщенную модели регрессии, классический и обобщенный метод наименьших квадратов, статистический анализ временных рядов, анализ систем одновременных уравнений;

- требования к исходной информации для проведения эконометрического анализа;

- области практического применения эконометрических моделей и методов;

Уметь:

- разрабатывать и применять эконометрические модели и методы для решения прикладных задач поддержки принятия оптимальных решений, текущего и перспективного планирования и управления предприятиями, организациями и фирмами;

- применять современные информационные технологии подготовки исходных данных для эконометрических расчетов и анализа полученных результатов;

- анализировать и интерпретировать результаты эконометрических расчетов, верифицировать модельные соотношения между анализируемыми экономическими показателями и оценивать неизвестные значения параметров в этих соотношениях на базе исходных экономических данных;

– выполнять точечный и интервальный прогноз экономических показателей, основанный на регрессионных моделях и анализе временных рядов;

Владеть:

– применять полученные эконометрические знания к исследованию реальных процессов и решению профессиональных экономических задач.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Эконометрика и моделирование в менеджменте» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Основные понятия и определения эконометрики и эконометрического моделирования	Сущность эконометрики, ее место в ряду математико-статистических и экономических дисциплин. Базовые компоненты и приложения эконометрической науки. Понятие эконометрической модели. Объясняемая переменная (результатирующий признак) и объясняющие переменные (факторы-аргументы), стохастическая зависимость между ними. Пример эконометрической модели. Основные понятия эконометрического моделирования. Экзогенные, эндогенные и предопределенные переменные в эконометрической модели, исходные статистические данные, необходимые для проведения ее статистического анализа. Структурная и приведенная формы линейной эконометрической модели. Этапы и основные проблемы эконометрического моделирования: спецификация модели, выяснение ее идентифицируемости, идентификация и верификация модели. Математико-статистический инструментарий эконометрики.
2.	Тема 2. Классические методы и модели регрессионного анализа	Введение в регрессионный анализ (основные понятия и определения). Результирующая переменная y и объясняющие переменные X . Функция регрессии y по X . Уравнения регрессионной связи между y и X . Стохастические регрессионные остатки. Коэффициент детерминации. Исходные статистические данные и основные задачи прикладного регрессионного анализа. Классические линейные модели парной и

		<p>множественной регрессии. Спецификация и основные соотношения линейной регрессионной модели. Матричная форма записи регрессионной модели. Оценивание неизвестных параметров линейной регрессии: метод наименьших квадратов и метод максимального правдоподобия. Показатели качества регрессии. Анализ вариации результирующего показателя и выборочный коэффициент детерминации. Статистические свойства оценок параметров регрессионной модели. Теорема Гаусса-Маркова. Доверительные интервалы для коэффициентов регрессии. Проверка гипотезы об отсутствии линейной связи между y и X. Мультиколлинеарность объясняющих переменных регрессионной модели. Методы устранения мультиколлинеарности: переход к смещенным методам оценивания, применение метода главных компонент, отбор наиболее существенных объясняющих переменных с использованием процедур “всех возможных регрессий” и “пошагового отбора переменных”. Ошибки спецификации модели. Практические рекомендации по построению, анализу и интерпретации классической линейной модели множественной регрессии.</p>
3.	<p>Тема 3. Некоторые обобщения множественной регрессии</p>	<p>Обобщенная линейная модель множественной регрессии. Линейные модели регрессии с гетероскедастичными и автокорреляционными остатками. Обобщенный метод наименьших квадратов. Построение и анализ обобщенной линейной модели множественной регрессии при неизвестной ковариационной матрице регрессионных остатков (практически реализуемый обобщенный метод наименьших квадратов). Точечный и интервальный прогноз, основанный на моделях линейной регрессии. Линейные регрессионные модели с переменной структурой. Проблема неоднородных (в регрессионном смысле) данных. Введение фиктивных переменных (“манекенов”) в линейную модель регрессии. Проверка регрессионной однородности двух групп наблюдений. Нелинейные модели регрессии и их линеаризация. Некоторые виды нелинейных зависимостей, поддающиеся непосредственной линеаризации. Подбор линеаризующего преобразования (подход Бокса-Кокса).</p>
4.	<p>Тема 4. Анализ временных рядов</p>	<p>Понятие временного ряда, определения, формулировка основных задач. Стационарные временные ряды и их основные характеристики. Автоковариационная и автокорреляционная функции временного ряда. Неслучайная составляющая временного ряда и методы его сглаживания. Аналитические и алгоритмические</p>

		<p>методы выделения неслучайной составляющей временного ряда. Модели стационарных и нестационарных временных рядов, их идентификация. Регрессионные модели временных рядов с распределенными лагами.</p> <p>Прогнозирование экономических показателей, основанное на использовании моделей временных рядов. Адаптивные методы прогнозирования.</p>
5.	<p>Тема 5. Системы линейных одновременных уравнений</p>	<p>Основные определения. Модель спроса-предложения как пример системы одновременных уравнений. Условия идентифицируемости уравнений системы. Идентификация систем одновременных уравнений. Косвенный метод наименьших квадратов. Двухшаговый метод наименьших квадратов оценивания структурных параметров отдельного уравнения. Трехшаговый метод наименьших квадратов одновременной оценки всех параметров системы.</p> <p>Точечный и интервальный прогноз значений эндогенных переменных. Некоторые общие подходы к анализу точности оценивания и к сравнению методов и моделей.</p>
6.	<p>Тема 6. Обзор эконометрических пакетов</p>	<p>Перспективы развития эконометрики. Обзор эконометрических пакетов.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09 ЛОГИСТИКА

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10);
 - готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21);
 - знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);
 - умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- что из себя представляет логистика;
- каковы основные элементы и этапы логистического процесса;
- показатели и методы организации логистического процесса;
- специфику деятельности в рамках различных аспектов логистического процесса (информационная логистика, складская логистика, производственная логистика и т.д.);
- знать современные методы социально-экономической диагностики, получения обобщенных характеристик, агрегирования информации и её обработки с помощью ЭВМ;

Уметь:

- организовывать логистический процесс;
- рассчитывать показатели логистики;
- разбираться в особенностях различных аспектов логистики;
- добиваться конкурентных преимуществ путем внедрения достижений логистики;
- проводить аналитическую, исследовательскую и рационализаторскую работу по оценке социально-экономической обстановки и конкретных форм управления;
- профессионально вести управленческую, маркетинговую, коммерческую, рекламную и патентно-лицензионную работу в различных подразделениях предприятий (объединений), ассоциациях, совместных предприятиях;

– разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать выбор оптимального, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экологической безопасности;

– разрабатывать программы нововведений и составлять план мероприятий по реализации этих программ;

– применять методы научной организации труда и оргпроектирования, практически использовать навыки рационализации управленческого труда;

– владеть навыками поиска, сбора, систематизации и использования информации, практически использовать средства организационной и вычислительной техники;

– владеть методами прогнозирования развития социально-экономических и организационных процессов в объектах управления и оценки их состояния о потенциальных возможностях экономического, социального и организационного развития;

Владеть:

– навыками планирования и управления логистического процесса на предприятии;

– инновационными методами контроля логистического проекта.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Логистика» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Понятие логистики. История появления и развития логистики в нашей стране и за рубежом.	Понятие Логистика - как математическая логика; техника и технология транспортно-складских работ в военной и/или гражданской области. Логистика - 4-й главный элемент военной науки.
2.	Тема 2. Сущность логистики и ее значение для организации предпринимательск ой деятельности.	Разделы логистики. Этапы управления материальными потоками.

3.	Тема 3. Логистика закупок.	Функции закупки материалов. Разновидности потребностей и методы их расчета. Управление процессом поставок.
4.	Тема 4. Особенности закупки материалов по системе ЛТ (точно вовремя).	<ul style="list-style-type: none"> - стабильный выпуск продукции; - частые поставки небольшими партиями; - поставки на основе долгосрочных заказов; - минимальный объем сопутствующей документации; - объем информации по поставкам фиксирован для всего объема, но может меняться от одной поставки к другой; - поставки с избытком или недостатком практически исключаются; - поставщиков ориентируют на использование стандартной тары и упаковки; - от поставщиков требуется выпуск деталей мелкими партиями и определение системы ЛТ по закупке материалов; - минимальный объем спецификации; - поставщикам обеспечивается помощь в качестве продукции; - количество поставщиков ограничено; - выбираются близко расположенные поставщики; - большое внимание в этой системе уделяется доставке грузов. <p>Достоинства системы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сокращаются затраты на содержание запасов; - сокращение брака; - сокращение объема спецификации; - удобства внесения изменений (по телефону); <p>Достоинства для поставщика:</p> <ul style="list-style-type: none"> - полная загрузка производственных мощностей; - сохраняется квалифицированная рабочая сила; - сохраняются собственные запасы за счет внедрения системы; - упрощение процедуры согласования поставок за счет близости поставщика.
5.	Тема 5. Формирование и регулирование запасов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие запаса. Причины образования. 2. Сущность и значение производственного запаса. 3. Расчет параметра регулирования запасов. 4. Системы регулирования запасов.
6.	Тема 6. Основы логистики предприятия.	Новая философия организации производства: интеграция процессов снабжения производства, сбыта, транспортировки и представление производства как системы, четко ориентированной на рынок (система «своевременного производства»).



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.10 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ
И ОПЛАТА ТРУДА**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенции(й):
 - способность использовать инструменты и технологии регулирующего воздействия для разработки и эффективной реализации управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков (ПК-1);
 - владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);
 - способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности (ПК-3).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- параметры качества принятия и реализации управленческих решений; методы, приемы и правила их определения;
- основные аспекты групповой и командной работы; правила, законы и принципы кадрового менеджмента, методы управления человеческими ресурсами организации; теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; структуру организационной культуры;
- аспекты организационной деятельности; технологию, принципы проектирования организационных изменений, инструменты управления;

Уметь:

- согласовывать решения с принятыми ранее решениями и нести ответственность за их реализацию;
- применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- выполнять поручения, служебные (трудовые) обязанности и функции; организовать обмен идеями, проводить первичный стратегический анализ организации;

Владеть:

– навыками проведения корректирующих процедур при принятии управленческих решений; навыками выбора оптимального варианта решения;

– навыками и приемами управления персоналом; способами организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики;

– навыками организации собственной профессиональной деятельности; навыками самоменеджмента.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Общая характеристика сущности и социально-экономической роли организации труда	Сущность, социально-экономическая роль, характер труда. Понятие и содержание научной организации труда. Основные законы научной организации труда. Функции научной организации труда. Задачи и принципы научной организации труда. Методы и приемы научной организации труда. Сущность и формы разделения труда. Сущность понятий «границы разделения» и «уровень разделения». Особенности использования экономических, психофизиологических и социальных критериев разделения труда.
2.	Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест с учетом условий и режима труда и отдыха	Формы организации трудовых коллективов, расстановка кадров в трудовом коллективе органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, институтов гражданского общества, общественных организаций, некоммерческих и коммерческих организаций, международных организаций, научных и образовательных организаций). Основные направления совмещения профессий и трудовых функций. Назовите границы разделения труда. Содержание основных форм и видов разделения труда. Дисциплина труда и ее виды.

		<p>Методы обеспечения трудовой дисциплины. Методы укрепления дисциплины труда.</p> <p>Понятие и классификация рабочих мест. Оснащение рабочих мест. Типичные основные виды и средства оснащения рабочих мест. Планировка рабочих мест. Внешние и внутренние факторы планировки рабочих мест. Зоны оптимальной досягаемости при работе стоя. Местоположение работника. Стандартное содержание типового проекта организации рабочего места. Организация рабочего места. Обслуживание рабочих мест. Структура обслуживания рабочего места. Состав видов обслуживания рабочих мест. Функции обслуживания рабочих мест. Принципы научной организации рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест.</p> <p>Понятие и значение условий труда. Психофизиологические условия труда. Санитарно-гигиенические условия труда. Эстетические и социально-психологические условия труда. Динамика работоспособности и ее зависимость от режима труда и отдыха. Внутрисменный, суточный, недельный режим труда и отдыха. Месячный и годовой режимы труда и отдыха.</p>
3.	<p>Тема 3. Организация трудовых процессов</p>	<p>Понятие трудового и производственного процесса, классификация производственных процессов. Социально-экономическая сторона трудового процесса. Классификация типов организации производства. Особенности и основные принципы организации трудовых процессов. Значение, выявление и изучение рациональных приемов и методов труда. Процесс овладения наиболее целесообразными приемами и методами труда. Проектирование и использование рациональных приемов и методов труда.</p>
4.	<p>Тема 4. Теоретические основы организации оплаты труда на предприятии</p>	<p>Сущность и методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Способы изучения затрат рабочего времени.</p> <p>Нормы труда. Нормообразующие факторы. Нормообразующие факторы на ручных работах. Порядок определения норм труда на ручных работах. Особенности изучения трудового процесса.</p> <p>Особенности и методы нормирования труда на перерабатывающих предприятиях. Нормирование труда при многостаночном обслуживании. Нормирование труда на автоматических линиях. Виды транспортных работ и нормообразующие факторы. Аналитически-экспериментальный метод определения нормы выработки на транспортных работах. Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих. Нормирование труда вспомогательных работников.</p>

5.	<p align="center">Тема 5. Формы, виды, системы оплаты труда</p>	<p>Сущность организации оплаты труда на предприятии. Понятие, функции и основные принципы оплаты труда. Заработная плата как цена рабочей силы в рыночной экономике.</p> <p>Механизмы регулирования заработной платы. Коллективный договор и его структура. Децентрализованная система регулирования оплаты труда.</p> <p>Тарифная система оплаты труда. Формы оплаты труда. Системы оплаты труда. Простая повременная оплата труда. Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда. Аккордная форма оплаты труда. Косвенная сдельная форма оплаты труда. Индивидуальная сдельная оплата труда. Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда. Сущность, назначение и этапы внедрения грейдирования.</p>
6.	<p align="center">Тема 6. Оплата труда отдельных категорий работников предприятия</p>	<p>Организация оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях. Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда водителей. Оплата труда в строительстве. Особенности системы оплаты работников бюджетной сферы. Оплата труда работников в системе образования. Система оплаты труда государственных служащих.</p>
7.	<p align="center">Тема 7. Планирование фонда оплаты труда</p>	<p>Понятие и состав фонда заработной платы. Планирование численности и фонда заработной платы работников предприятия. Условия перевода предприятий на оплату от валового дохода.</p> <p>Особенности оплаты труда от валового дохода. Порядок применения оплаты труда от валового дохода. Нормативный метод планирования фонда оплаты труда.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.11 ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11);
 - способностью оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12);
 - способностью анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40);
 - способностью обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- риски при операциях на финансовых рынках;
- источники их возникновения;
- методы оценки рисков при операциях на финансовых рынках;
- методы управления рисками.

Уметь:

- проводить оценку рисков при операциях на финансовых рынках;
- анализировать рыночные и специфические риски;
- принимать эффективные решения по минимизации рисков

Владеть:

- навыками формирования системы риск-менеджмента
- методикой оценки уровня риска при операциях на финансовых рынках;
- методикой принятия решения в условиях риска;
- методами нейтрализации рисков.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Финансовый менеджмент» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Теоретические основы и базовые понятия финансового менеджмента. Роль финансового менеджера в компании. Функции финансового менеджмента	Финансовый менеджмент как наука управления финансами компании в современных рыночных условиях. Роль и функции финансового менеджера в компании. Базовые концепции и принципы финансового менеджмента, гипотеза эффективного рынка. Финансовый механизм. Бухгалтерская отчетность как информационная база для принятия управленческих решений в области финансов. Базовые финансовые показатели, их сущность, формулы расчета, направления использования.
2.	Тема 2. Формирование капитала компании и оптимизация структуры источников финансирования	Оптимизация финансовой структуры капитала компании. Процесс формирования капитала. Внутреннее и внешнее финансирование: взаимосвязь и направления использования. Основные способы внешнего финансирования. Оценка долевых и долговых финансовых инструментов. Принципы и критерии выбора источников внешнего финансирования. Факторы, определяющие структуру капитала. Расчет стоимости собственного и заемного капитала, средняя и предельная цена капитала. Критерии оптимизации структуры капитала. Эффект «налогового щита». Распределение прибыли. Понятие и расчеты нормы распределения и внутренних темпов роста.
3.	Тема 3. Управление активами компании. Управление оборотным капиталом	Структура активов компании. Сущность, элементы и значимость основного и оборотного капитала. Оборачиваемость и рентабельность текущих активов. Расчет производственного, финансового и операционного циклов. Управление запасами. Модель Уилсона (EOQ). Методы расчета экономически обоснованного размера заказа. Управление дебиторской и кредиторской задолженностями. Управление денежными средствами. Основные понятия: прибыль и поток денежных средств. Анализ денежных потоков: сущность и значение. Методы составления отчетов о движении денежных средств.
4.	Тема 4. Управление затратами и финансовыми результатами деятельности	Цели и задачи операционного анализа. Классификация затрат для целей операционного анализа. Основные направления операционного менеджмента. Показатели эффекта операционного (производственного) рычага, методы расчета и сущность. Оценка и прогнозирование предпринимательского риска. Порог рентабельности и

	компании	запас финансовой прочности. Взаимосвязь между запасом финансовой прочности и силой воздействия операционного рычага.
5.	Тема 5. Оценка эффективности инвестиций	Методы оценки инвестиций. Учет инфляции и налогообложения при оценке инвестиций методом дисконтированных денежных потоков. Корректировка на риск и неопределенность при оценке инвестиций.
6.	Тема 6. Управление риском. Управление финансовыми рисками компании на основе показателей финансового рычага	Сущность и виды риска, подходы к управлению риском. Основные влияющие факторы. Методы оценки и управления финансовыми рисками. Две модели финансового рычага (левериджа): сущность, направления использования, критерии принятия управленческих решений. Влияние эффекта финансового рычага на результативность финансово-хозяйственной деятельности компании



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.12 МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владение методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-15).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных;

Уметь:

обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;

Владеть:

математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Методы принятия управленческих решений» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p>Раздел 1. Основы принятия управленческих решений.</p>	<p>1.1. Сущность, свойства и классификация управленческих решений</p> <p>Определение управленческого решения, объект управленческого решения, субъект управленческого решения.</p> <p>Для решений, принимаемых в процессе управления характерны следующие черты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирует управляющее воздействие, связывая, таким образом, субъект и объект управления; – становится результатом творческой мыслительной деятельности человека, в основе которой лежат познание и сознательное использование объективных законов, привлечение личного опыта; – определяет круг действий субъекта и объекта управления для достижения общих целей данной системы, т. е. ведёт к действию, практическим результатам. <p>Систематизируя многообразие свойств управленческих решений, выделяют следующие их аспекты:</p>

		<p>1) экономический: 2) социальный: 3) организационный: 4) правовой; 5) психологический: 6) педагогический: Классификация и виды управленческих решений: 1) объект управления: маркетинговые, производственные, финансовые, кадровые; 2) характер процесса принятия решения: интуитивные, основанные на суждениях, рациональные; 3) количество альтернатив: стандартные, бинарные, многоальтернативные, инновационные; 4) сроки действия: постоянные (о технике безопасности), длительного действия (должностные инструкции), периодические (квартальные), краткосрочные (диспетчирование), разовые (о премировании); 5) частота принятия решений: единовременные, циклические, частые; 6) форма: письменные, устные; 7) содержание: производственные, социально-политические, экономические, организационные, технические; 8) возможность автоматизации: программируемые (связаны с большим объемом информации), поддающиеся частичной автоматизации (когда необходимо переработать большой объем информации за короткий срок, автоматизация – в рамках частных задач), принимаемые на основе только логического обоснования, неисследованные (на основе интуиции и опыта работы); 9) время наступления последствий для объекта управления: стратегические, перспективные, текущие, оперативные, стабилизационные; 10) природа и специфика способов воздействия на объект управления: политические, экономические, технические; 11) число субъектов, влияющих на принятие решения: определяющие, конкурентные, адаптирующие; 12) технология разработки решения: организационные (запрограммированные, незапрограммированные), компромиссы; 13) прогнозная эффективность: ординарные (неэффективные, рациональные, оптимальные), синергетические, асинергетические; 14) степень важности учета временных ограничений на разработку, принятие и исполнение решений: решения в реальном масштабе времени, решения, принимаемые в течение одного из этапов, решения, не имеющие явных ограничений по времени их принятия;</p>
--	--	--

		<p>15) состав и сложность реализации решений: простые, процессные (алгоритмизированные, размытые);</p> <p>16) характер учёта изменения условий реализации решения: гибкие, жесткие.</p> <p>1.2. Организация процесса разработки и принятия управленческих решений</p> <p>Организация разработки и принятия управленческого решения – важный фактор обеспечения его качества, во многом определяющий затраты времени и средств на разработку решения, на которые влияют:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) назначение лица, принимающего решение; 2) факторы, влияющие на организацию процесса разработки решения: <ul style="list-style-type: none"> – степень структурированности проблемы, по которой предстоит разработать и принять решение; – степень загрузки лица, принимающего решение; – наличие информации в распоряжении лица, принимающего решение; – степень неопределенности и формализованности информации; – наличие людских, материальных, технических и прочих ресурсов в процессе разработки и принятия решения; – масштабность последствий принятого решения; – число и типы объектов, попадающих в сферу принятия решений; – организационная структура предприятия; – организационная культура предприятия и принятая процедура согласования решения в процессе его подготовки; – квалификация и специальная подготовка разработчиков управленческого решения; 3) распределение ответственности при организации разработки решений: <ul style="list-style-type: none"> – материальной; – юридической; – внутрифирменной; – внешней; 4) учёт интересов участников при организации разработки решений.
2.	<p>Раздел 2. Методы разработки, принятия и оптимизации управленческих решений.</p>	<p>2.1. Методы, применяемые на этапе диагностики проблемы и формулировки критериев и ограничений</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ситуационный анализ – выявление основных факторов, определяющих развитие ситуации: <ul style="list-style-type: none"> – кейс–метод – пошаговый разбор ситуаций; – индивидуальная подготовка анализа; – неформальное обсуждение отдельными группами; – широкое обсуждение;

		<ul style="list-style-type: none"> – обобщение результатов обсуждения; – «мозговая атака» – установление основных факторов проблемы, определяющих её дальнейшее развитие с целью выработки и принятия управленческих решений; – двухтуровое анкетирование – установление факторов, определяющих развитие ситуации, при котором предполагается индивидуальная работа специалистов по установлению наиболее важных факторов; – факторный анализ – на основании статистических данных получение аналитической зависимости, которая отражает степень влияния факторов на плановые или фактические показатели, характеризующие ситуацию; – многомерное шкалирование – уменьшение числа факторов, участвовавших в разработке и принятии управленческих решений; <p>2) моделирование – способ теоретического анализа и практического действия, направленный на разработку и использование моделей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – модели теории игр; – модели теории массового обслуживания; – модели управления запасами; – имитационное моделирование; – экономический; – оптимальное линейное. <p>2.2. Методы, применяемые на этапе оценки альтернатив</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы многокритериальной оценки альтернатив: прямые методы, в которых зависимость результирующей полезности альтернативы от её оценок по многим критериям задаётся без всяких теоретических оснований, а параметры этой зависимости либо также задаются, либо непосредственно, «напрямую» оцениваются ЛПР; – методы порогов несравнимости используют связь между любой парой альтернатив, которые определяются последовательностью бинарных отношений и задаются уровнями индексов согласия и несогласия; – методы экспертной оценки – основываются на построении высококвалифицированными специалистами (экспертами) рациональной процедуры интуитивно–логического анализа в сочетании с количественной оценкой и обработкой результатов, используется в политической, экономической, социальной и военной деятельности и других неформализуемых проблем: <p>1) методы получения количественных экспертных оценок:</p> <ul style="list-style-type: none"> – непосредственная количественная; – метод средней точки;
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> – метод Черчмена–Акофа; – метод лотерей; 2) методы получения качественных экспертных оценок: <ul style="list-style-type: none"> – метод экспертной классификации; – метод парных сравнений; – ранжирование вариантов решений – метод векторов предпочтений; – метод дискретных экспертных кривых; – методы прогнозирования: <ul style="list-style-type: none"> 1) экспертные методы прогнозирования: <ul style="list-style-type: none"> – метод интервью;– метод аналитических экспертных оценок; – метод генерации идей; – метод коллективных экспертных оценок; – метод круглого стола; – метод Дельфи; – метод дерева целей; – матричный метод; – метод сценариев: <ul style="list-style-type: none"> – оптимистический; – пессимистический; – ожидаемый, наиболее вероятный; – метод морфологического анализа; – метод программного прогнозирования; – метод эвристического прогнозирования; 2) фактографические методы прогнозирования: <ul style="list-style-type: none"> – метод экстраполяции; – метод интерполяции; – метод спектрального анализа; – метод факторного анализа; – метод аналогии; – метод анализа динамики публикаций; – метод анализа динамики патентования; 3) комбинированные методы прогнозирования: <ul style="list-style-type: none"> – метод прогнозного; – метод ПАТТЕРН.
3.	<p>Раздел 3. Разработка и выбор управленческих решений в условиях неопределённости и риска.</p>	<p>3.1. Неопределённость и риск в управленческих решениях</p> <p>Неопределённость – это неполнота или недостоверность информации об условиях реализации решения, обуславливается следующими факторами: отсутствием полной информации, случайностью, противодействием.</p> <p>Способы оценки степени риска.</p> <p>В процессе хозяйственной деятельности ряд событий имеет случайный характер, которые имеют определённые закономерности с числовыми характеристиками – вероятностью.</p>

		<p>Случайные события в процессе наблюдения повторяются с определённой частотой. Частота случайного события представляет собой отношение числа появления этого события к общему числу наблюдений.</p> <p>На любое действие имеется противодействие, к которым относятся: природные явления, трудовые конфликты, конкуренция, изменение спроса, кражи. Предприниматель выбирает такую стратегию, которая позволит ему снизить степень риска.</p> <p>Вероятность наступления события может быть определена с помощью:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объективного метода; – субъективного метода. <p>Классификация рисков. Под классификацией рисков следует понимать распределение риска на конкретные группы по определённым признакам для достижения поставленных целей, позволяет определить место каждого риска в их общей системе. Она создаёт возможности для эффективного применения соответствующих методов, приёмов управления риском. Риски можно поделить на две группы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) чистые: коммерческие (имущественные, производственные, торговые), транспортные, природно–естественные, экологические, политические; 2) спекулятивные: коммерческие (финансовые), инвестиционные (риски упущенной выгоды, риски снижения доходности, риски прямых финансовых потерь), риски, связанные с покупательной способностью денег (инфляционные и дефляционные, валютные, риски ликвидности). <p>Управление рисками при принятии управленческих решений проводится в следующей последовательности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявление объективных и субъективных факторов; – анализ выявленных факторов; – оценка конкретного вида риска; – установка допустимого уровня риска; – анализ отдельных операций по выбранному уровню риска; – разработка мероприятий по снижению риска.
4.	<p>Раздел 4. Социально–психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений.</p>	<p>4.1. Использование власти и влияния в процессе принятия и реализации управленческих решений</p> <p>Использование власти и влияния в процессе принятия и реализации управленческих решений связано с наличием способности и возможности оказывать влияние на других людей. Основные понятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство – это способность руководителя влиять на других людей таким образом, чтобы они работали на достижение целей организации эффективным и успешным

		<p>способом. Для успешного лидерства необходимо наличие власти.</p> <p>2. Влияние – это способность индивида вносить изменения в поведение другого индивида. Способы оказания влияния:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посредством идейного воздействия; – путём насилия и угроз. <p>3. Власть – это реальная возможность влиять на поведение людей. Различают следующие формы власти:</p> <ul style="list-style-type: none"> – власть, основанная на принуждении; – власть, основанная на вознаграждении; – экспертная власть (влияние на основе разумной веры) – обусловлена осознанием работником того факта, что влияющий человек обладает опытом и специальными знаниями; – эталонная власть (влияние с помощью харизмы), которая строится на силе собственных качеств и способностей, а не на логике и традиции. – законная власть. <p>При использовании власти Хойер рекомендует избегать следующих ошибок:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уклонение от ответственности; – исключительная ориентация на результат; – препятствие росту талантов; – забвение прибыли; – расхождение слова и дела; – отсутствие индивидуального подхода к людям; – вникание в мелочи; – стремление доминировать; – пренебрежение традициями, сложившимися в данной структуре; – склонность к поучениям; – невнимание к персоналу; – замалчивание успехов работников; – манипулирование людьми. <p>Стиль управления – это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, направленная на воздействие и побуждение подчинённых к достижению поставленных целей.</p> <p>Авторитарный, демократический, либеральный стили управления, характеристика, достоинства и недостатки.</p>
5.	<p>Раздел 5. Эффективность управленческих решений, контроль и ответственность за их принятие и</p>	<p>5.1. Реализация и контроль выполнения управленческих решений</p> <p>Контроль реализации принятых решений – это система реальных действий, призванная способствовать достижению целей организации.</p> <p>Сущность контроля состоит в проверке и</p>

	<p>реализацию.</p> <p>определении степени соответствия между фактическим состоянием производственной деятельности системы и принятым управленческим решением.</p> <p>Контроль необходим для:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предотвращения отклонений от выработанных критериев и стандартов; – предотвращения ошибок; – выявления проблемных ситуаций и корректировки деятельности организации в целом, отдельных подразделений организации и отдельных лиц; – предотвращение кризисных ситуаций. <p>Контроль – один из элементов обратной связи.</p> <p>Принципы контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осмысленность стандартов; – однозначное восприятие и толкование стандартов сотрудниками; – жесткие, но достижимые стандарты; – отсутствие чрезмерного или мелочного контроля; – вознаграждение за достижение установленных стандартов и норм. <p>Стадии контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предварительный – осуществляется до начала работ, контролируются правила, процедуры, линия поведения, наличие ресурсов; – текущий – осуществляется в ходе выполнения работ, контролируются получение информации, необходимой для оперативного управления; – заключительный – осуществляется после окончания работ, контролируются результаты производственной деятельности. <p>Сетевое планирование – позволяет проводить эффективный контроль реализации принятого плана.</p>
--	--



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.13 БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18);
 - способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19);
 - умением моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35);
 - умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48);
 - способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные термины, используемые в бизнес-планировании, цели и задачи бизнес-планирования;
- способы поиска предпринимательской идеи;
- структуру и порядок разработки всех разделов бизнес-плана.

Уметь:

- разрабатывать бизнес-план, стратегический план и др. внутрифирменные планы, рассчитывать, анализировать и интерпретировать основные экономические показатели хозяйственной деятельности предприятия, выявлять факторы и находить резервы их роста или оптимизации;

Владеть:

- методами и методиками сбора и анализа информации об экономико-хозяйственной деятельности предприятия его структуре и основных целях, и задачах;
- навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Бизнес-планирование» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p>Тема 1. Основы бизнес-планирования и его роль в современном предпринимательстве.</p>	<p>Объект, предмет, информационно-методическая основа бизнес-планирования и его роль в предпринимательской деятельности. Взаимосвязь бизнес-планирования с элементами системы управления предприятием: маркетинг, операционная, финансово-экономическая деятельность, система управления персоналом. Структура рисков при планировании деятельности субъекта конкурентных экономических отношений. Виды бизнес-планов с позиций компонентов менеджмента: бизнес-план инвестиционного проекта, бизнес-план функциональной службы, операционный бизнес-план, бизнес-план – технико-экономическое обоснование для получения кредита.</p>
2.	<p>Тема 2. Методология планирования.</p>	<p>Взаимодействие плана и рынка как фактор повышения эффективности экономики. Преимущества планово-рыночного регулирования. Роль и значение планирования в условиях рынка.</p> <p>Сущность и содержание плановой деятельности: прогнозирование, планирование, программирование, плановое регулирование. Характеристика этих составляющих. Содержание методологии планирования. Принципы планирования: научности; социальной направленности и приоритета общественных потребностей; пропорциональности и сбалансированности; повышение эффективности общественного производства и т.д.</p> <p>Методы планирования: балансовый, нормативный, программно-целевой, экономико-математический.</p> <p>Показатели планирования: количественные и качественные; натуральные и стоимостные; синтетические и индивидуальные.</p> <p>Методика и логика планирования: характеристика основных их элементов и составляющих.</p>
3.	<p>Тема 3. Планирование: история, становление и развитие в современных условиях.</p>	<p>Исторический аспект развития системы планирования в нашей стране. Характеристика основных этапов и периодов. Основные недостатки централизованной системы планирования. Объективная необходимость ее изменения.</p> <p>Требования, предъявляемые к системе планирования в условиях рынка. Признаки, лежащие в основе классификации планирования: горизонт планирования, уровни воспроизводства, объекты. Классификация и характеристика системы планов в соответствии с данными признаками.</p> <p>Организация планирования в современных условиях:</p>

		порядок, технология и взаимодействие плановых органов и служб.
4.	Тема 4. Прогнозирование и его место в планировании.	<p>Понятие прогнозирования, его место в системе планирования. Функции прогнозирования и его роль в условиях рынка. Современная теория прогнозирования: ее основные положения. Сущность и содержание прогнозов, их отличие от планов. Классификация прогнозов: по объектам (экономические, социальные, научно-технические, экологические), по горизонту (оперативные, краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные, сверхдолгосрочные), по уровню управления (индивидуальные, региональные, отраслевые, национальные, международные); по характеру (частные, обобщающие, одновариантные, многовариантные и т.п.).</p> <p>Содержание и сущность методов социального и экономического прогнозирования. Классификация методов прогнозирования по степени формализации: интуитивные и формализованные. Методы индивидуальных и коллективных экспертных оценок, формальная и прогнозная экстраполяция, их отличия.</p> <p>Организация прогнозирования в нашей стране в условиях централизованно планируемой экономики, ее недостатки и неэффективность. Объективная необходимость ее изменения в условиях рынка. Основные направления совершенствования прогнозирования.</p> <p>Роль прогнозирования в деятельности фирмы. Сущность и содержание технологического прогнозирования. Его значение в работе фирмы. Социально-политическое прогнозирование деловой среды: понятие, характеристика и роль в современных условиях. Источники ошибок в прогнозировании деятельности фирмы и основные направления их преодоления.</p>
5.	Тема 5. Содержание и организация внутрифирменного планирования.	<p>Понятие и характеристика внутрифирменного планирования. Признаки, определяющие тип планирования: степень неопределенности, временная ориентация идей планирования, горизонт планирования. Классификация внутрифирменного планирования по указанным признакам: детерминированные и вероятностные системы планирования, реактивное, инактивное, преактивное, интерактивное планирование и т. д. Система планов предприятия как результат процесса планирования. Ее роль и значение в деятельности фирмы. Основные виды планов предприятия: стратегический, долговременный, текущий, оперативный, бизнес-план.</p> <p>Организация внутрифирменного планирования. Принципы, держащие в ее основе. Содержание и последовательность процесса планирования. Составление схем планирования. Определение его организационной структуры. Причины</p>

		неудач внутрифирменного планирования: объективные и субъективные.
6.	Тема 6. Стратегическое планирование.	Понятие, сущность и содержание стратегического планирования. Исторический аспект его развития. Цели и задачи стратегического планирования, его роль и значение в современных условиях. Характеристика основных стилей стратегического планирования и подходов к нему: система всеобъемлющего контроля, стратегия как рамка для инноваций, стратегическое управление, политическое планирование, исследование будущего. Организация стратегического планирования.
7.	Тема 7. Бизнес-планирование и бизнес-план организации.	Понятие бизнес-плана, его значение в предпринимательской деятельности. Цели, задачи и функции бизнес-плана в современных условиях. Принципы бизнес-планирования. Основные подходы к разработке бизнес-плана. Организация процесса бизнес-планирования. Основные его недостатки. Реализация и контроль за выполнением бизнес-плана.
8.	Тема 8. Этапы бизнес-планирования.	Модель бизнес-плана. Структура маркетинговых, технико-экономических, финансовых показателей бизнес-плана. Период планирования. Экономический срок жизни бизнес-плана. Содержание этапов бизнес-плана. Особенности планирования деятельности предприятия на различных стадиях жизненного цикла. Нормативная основа бизнес-планирования.
9.	Тема 9. Планирование внешнеэкономической деятельности.	Сущность и содержание внешнеэкономической деятельности, ее основные формы: ассоциации делового сотрудничества, концессии, консорциумы, АО, СП, зоны свободного предпринимательства и т. д. Структура внешнеэкономической деятельности. Содержание основных ее элементов: внешняя торговля, технико-экономическое, научно-техническое сотрудничество и т. д. Обоснование необходимости стратегического планирования внешнеэкономической деятельности. Основные факторы, учитываемые при выходе предприятия на зарубежные рынки: требования к товару, емкость рынка, правовая среда, конкурентные условия и т.д. Процесс планирования внешнеэкономической деятельности: характеристика основных его этапов. Сущность и содержание внешнеторговых операций: основных и обеспечивающих. Их роль во внешнеэкономической деятельности.
10.	Тема 10. Планирование инноваций.	Понятие инновационного процесса, характеристика основополагающих элементов инновационной стратегии. Значение и необходимость плана маркетинга инноваций в современных условиях. Организация процесса планирования маркетинга

		инноваций: содержание и характеристика основных его этапов. Основные направления развития инновационного комплекса.
--	--	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.14 ЭЛЕКТИВНЫЕ КУРСЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЕ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

– значение физической культуры в формировании общей культуры личности приобщении к общечеловеческим ценностям и здоровому образу жизни, укреплении здоровья человека, профилактике вредных привычек, ведении здорового образа жизни средствами физической культуры в процессе физкультурно-спортивных занятий;

– научные основы биологии, физиологии, теории и методики педагогики и практики физической культуры и здорового образа жизни;

– содержание и направленность различных систем физических упражнений, их оздоровительную и развивающую эффективность.

Уметь:

– учитывать индивидуальные особенности физического, гендерного возрастного и психического развития занимающихся и применять их во время регулярных занятий физическими упражнениями;

– проводить самостоятельные занятия физическими упражнениями с общей развивающей, профессионально-прикладной и оздоровительно-корректирующей направленностью;

– составлять индивидуальные комплексы физических упражнений с различной направленностью.

Владеть:

– комплексом упражнений, направленных на укрепление здоровья, обучение двигательным действиям и развитие физических качеств;

– способами определения дозировки физической нагрузки и направленности физических упражнений;

– приемами страховки и способами оказания первой помощи во время занятий физическими упражнениями.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Элективные курсы по физической культуре» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Физическая культура в вузе (вводная лекция).	Содержание: Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования и целостного развития личности. Основные положения организации физического воспитания в высшем учебном заведении. Критерии проверки и оценки физической подготовленности студентов. История физической культуры в университете. Спортивные секции. Сборные команды университета. Участие университета в спортивных соревнованиях. Основные понятия: учебная программа, нормативы по физической культуре.
2.	Тема 2. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.	Содержание: Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. Современное состояние физической культуры и спорта. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Физическая культура личности, деятельностная сущность физической культуры в различных сферах жизни. Ценности физической культуры. Функции физической культуры. Средства физической культуры. Основные понятия: физическая культура, спорт, ценности физической культуры, физическое совершенство, физическое воспитание, физическое развитие, психофизическая подготовка, физическая и функциональная подготовленность, двигательная активность, жизненно необходимые умения и навыки, профессиональная направленность физического воспитания.
3.	Тема 3. Социально-биологические основы физической культуры.	Содержание: Организм человека как единая саморазвивающаяся и саморегулирующаяся биологическая система. Воздействие природных и социально-экологических факторов на организм и жизнедеятельность человека. Средства физической культуры и спорта в управлении совершенствованием функциональных возможностей организма в целях обеспечения умственной и физической деятельности. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных систем организма под воздействием направленной физической тренировки. Двигательная функция и повышение устойчивости организма человека к различным условиям внешней среды. Основные понятия: организм человека, функциональная система организма, саморегуляция и самосовершенствование организма, резистентность, рефлекс, адаптация, социально-биологические основы физической культуры, экологические факторы, гиподинамия, гипокинезия, гипоксия, максимальное

		потребление кислорода, двигательные умения и навыки.
4.	Тема 4. Основы здорового образа жизни студента.	Физическая культура в обеспечении здоровья. Содержание: Здоровье человека как ценность. Факторы, его определяющие. Взаимосвязь общей культуры студента и его образа жизни. Структура жизнедеятельности студентов и ее отражение в образе жизни. Здоровый образ жизни и его составляющие. Личное отношение к здоровью как условие формирования здорового образа жизни. Основные требования к организации здорового образа жизни. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Основные понятия: здоровье, здоровье физическое и психическое, здоровый образ жизни; здоровый стиль жизни; дееспособность; трудоспособность; саморегуляция; самооценка.
5.	Тема 5. Спорт.	Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений. Содержание: Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивная классификация. Студенческий спорт. Особенности организации и планирования спортивной подготовки в вузе. Спортивные соревнования как средство и метод общей физической, профессионально-прикладной спортивной подготовки студентов. Система студенческих спортивных соревнований. Общественные студенческие спортивные организации. Олимпийские игры и Универсиады. Современные популярные системы физических упражнений. Мотивация и обоснование индивидуального выбора студентом вида спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Основные понятия: массовый спорт, спорт высших достижений, студенческий спорт, Олимпийские игры, Универсиада.
6.	Тема 6. Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе.	Содержание: Общая физическая подготовка (ОФП), ее цели и задачи. Специальная физическая подготовка. Спортивная подготовка, ее цели и задачи. Структура подготовленности спортсменов. Зоны и интенсивность физических нагрузок. Значения мышечной релаксации. Возможность и условия коррекции физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта в студенческом возрасте. Формы занятий физическими упражнениями. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия. Основные понятия: общая физическая подготовка (ОФП), специальная физическая подготовка, физическая нагрузка, физические упражнения, учебное занятие.

7.	<p align="center">Тема 7. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий.</p>	<p>Содержание: Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий. Формы и содержание самостоятельных занятий. Организация самостоятельных занятий физическими упражнениями различной направленности. Характер содержания занятий в зависимости от возраста. Особенности самостоятельных занятий для женщин. Планирование и управление самостоятельными занятиями. Границы интенсивности нагрузок в условиях самостоятельных занятий у лиц разного возраста. Взаимосвязь между интенсивностью нагрузок и уровнем физической подготовленности. Гигиена самостоятельных занятий. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Участие в спортивных соревнованиях. Основные понятия: мотивация самостоятельных занятий, формы самостоятельных занятий, содержание, гигиена, самоконтроль.</p>
8.	<p align="center">Тема 8. Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов.</p>	<p>Содержание: Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП). Личная и социально-экономическая необходимость специальной психофизической подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, ее цели, задачи, средства. Место ППФП в системе физического воспитания студентов. Факторы, определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП. Организация, формы и средства ППФП студентов в вузе. Контроль за эффективностью профессионально-прикладной физической подготовленности студентов. Основные понятия: профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП), место ППФП, организация, формы и средства ППФП.</p>
9.	<p align="center">Тема 9. Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека.</p>	<p>Содержание: Комплекс ГТО – основа всесторонне-развитого человека. Место ГТО в системе физического воспитания студентов. Организация, формы и средства занятий ГТО студентами. Основные понятия: упражнения, нормативы, возрастные группы.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.01.01 РУССКИЙ ЯЗЫК И КУЛЬТУРА РЕЧИ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-2).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

нормы современного русского литературного языка (орфоэпические, словообразовательные, лексические, морфологические, синтаксические, стилистические, орфографические, пунктуационные); знать основные нормы научного стиля, общенаучную и профессиональную терминологию; русские эквиваленты основных слов и выражений профессиональной речи; международные и национальные стандарты видов и разновидностей служебных документов, нормы их составления; характерные способы и приемы отбора языкового материала в соответствии с различными видами речевого общения;

Уметь:

логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения; сочетать образность и точность, научную терминологию и доступность изложения; продуцировать устные и письменные тексты в соответствии с нормами современного русского литературного языка, с коммуникативной задачей и ситуацией общения; уметь распознавать, комментировать и исправлять речевые ошибки в устной и письменной речи; уметь использовать различные словари и справочники для решения конкретных коммуникативных и познавательных задач;

Владеть:

речевым этикетом, принятым в обществе; основами публичной речи; навыками речевой деятельности применительно к сфере бытовой и профессиональной коммуникации; основной иноязычной терминологией по специальности; формами деловой переписки; навыками подготовки текстовых документов в профессиональной деятельности; навыками самостоятельного.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Русский язык и культура речи» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Язык и речь.	<p>Тема 1.1. Русский язык и культура речи как учебная дисциплина. Предмет, цели и задачи учебной дисциплины «Русский язык и культура речи».</p> <p>Тема 1.2. Язык как знаковая система. Проблема сущности языка, общественный характер его возникновения; язык как знаковая система; базовые и частные функции языка; понятие речи, противопоставленность языка и речи; типы речи: устная и письменная, внешняя и внутренняя, монологическая и диалогическая, полилог.</p> <p>Тема 1.3. Разновидности речи. Русский национальный язык, формы его существования: диалекты, просторечие, жаргоны, литературный язык; русский литературный язык, его свойства; устная и письменная разновидности литературного языка; соотношение понятий «литературный язык» и «язык художественной литературы».</p>
2.	Раздел 2. Культура речи.	<p>Тема 2.1. Нормы языка. Понятие культуры речи, её компоненты; нормативный компонент культуры речи, языковая норма, её роль в становлении и функционировании литературного языка; критерии, варианты, историческая изменчивость нормы; разновидности языковых норм; речевые ошибки, их причины. Типы лингвистических словарей. Орфоэпические нормы русского языка. Составляющие орфоэпии: артикуляция звуков, словесное ударение, интонация. Характерные особенности русского литературного произношения: отдельных звуков (гласных и согласных), звукосочетаний. Произношение заимствованных слов. Особенности словесного ударения в русском языке. Акцентологические нормы. Орфоэпические словари русского языка. Лексические нормы русского языка. Специфика употребления 1) антонимов, синонимов, омонимов, паронимов; 2) устаревших слов и неологизмов; 3) диалектизмов, жаргонизмов, профессионализмов. Заимствованная лексика в современном русском языке. Нормы лексической сочетаемости и употребления слов в соответствии с их значением. Семантика и происхождение фразеологизмов; крылатые слова как вид фразеологических единиц. Словари</p>

	<p>лексических трудностей. Толковые словари. Соблюдение лексических норм – важнейшее условие правильности, точности и чистоты речи. Лексико-фразеологические ошибки: а) употребление слов в несвойственных им значениях; б) нарушение лексической сочетаемости; в) речевая избыточность (плеоназм, тавтология); г) речевая недостаточность; д) ошибки в употреблении фразеологизмов (замена компонента; неоправданное расширение состава фразеологического сочетания; контаминация; искажение грамматической формы компонентов фразеологизма; употребление фразеологизма, не соответствующего контексту и т.д.); е) использование слов-сорняков, бранных слов, неоправданное употребление заимствованных слов и др.</p> <p>Морфологические нормы русского языка. Образование и употребление падежных форм имён существительных. Особенности склонения фамилий в русском языке. Колебания в роде имён существительных. Образование и употребление форм имён прилагательных. Особенности склонения количественных и порядковых числительных, специфика собирательных числительных, их валентность. Трудные случаи употребления местоимений. Вариантные формы глагола.</p> <p>Синтаксические нормы русского языка. Порядок слов в предложении. Нормы употребления однородных членов предложения. Особенности согласования членов предложения в русском языке. Трудные случаи именного и глагольного управления. Употребление причастных и деепричастных оборотов. Типы синтаксических ошибок</p> <p>Тема 2.2. Коммуникативные барьеры. Коммуникативный компонент культуры речи, основные качества хорошей речи: правильность, точность, логичность, чистота, богатство, выразительность, уместность. Этические нормы речевой культуры, их национальная специфика, правила речевого этикета для говорящего и слушающего. Социальные аспекты культуры речи.</p> <p>Тема 2.3. Культура ораторской речи. Культура устной публичной речи. Основные требования к публичному выступлению. Подготовка речи: выбор темы, цель речи, поиск материала, начало, развертывание и завершение речи. Основные приемы поиска материала и виды вспомогательных материалов. Оратор и его аудитория. Приёмы управления вниманием аудитории. Виды публичных выступлений по цели и форме. Информационная речь, её основные особенности. Аргументирующая речь, её особенности. Аргументация.</p>
--	--

		Основные виды аргументов. Эпидейктическая речь, её специфика.
3.	Раздел 3. Функциональные стили современного русского литературного языка.	<p>Тема 3.1. Литературный язык и его стили.</p> <p>Понятие о функциональном стиле, стилистически окрашенная и нейтральная лексика, система функциональных стилей русского языка.</p> <p>Научный стиль, сфера его функционирования и жанровое своеобразие, специфика использования элементов различных языковых уровней в научной речи, речевые нормы научной и учебной форм деятельности. Основные жанры научной речи. Правила оформления отдельных видов текстового материала: цитат, библиографии, таблиц. Составление аннотации, конспекта, реферата научного текста.</p> <p>Официально-деловой стиль, сфера его функционирования, жанровое своеобразие и лингвистические особенности, языковые формулы официальных документов, правила их оформления, приемы унификации языка служебных документов, интернациональные свойства русской официально-деловой письменной речи. Виды документов. Правила оформления документов: заявления, автобиографии, объяснительной записки, доверенности, расписки и т.д. Речевой этикет в документе. Резюме как особый вид документа. Реклама как вид объявления. Классификация рекламы. Язык и стиль распорядительных документов. Язык и стиль коммерческой корреспонденции. Язык и стиль распорядительных документов. Реклама в деловой речи.</p> <p>Жанровая дифференциация и отбор языковых средств в публицистическом стиле. Экспрессивные и эмоционально-оценочные средства языка, их роль в текстах публицистического стиля.</p> <p>Разговорный стиль, сфера его употребления и языковые признаки, условия функционирования разговорной речи, роль внеязыковых факторов.</p> <p>Проблема художественного стиля, его своеобразие; взаимодействие функциональных стилей. Средства языковой выразительности (тропы и фигуры речи).</p>
4.	Раздел 4. Профессиональная коммуникация.	<p>Тема 4.1. Деловые коммуникации.</p> <p>Понятие речевого общения и коммуникации, основные единицы коммуникации: коммуникативное событие, коммуникативная ситуация, коммуникативный акт; структура акта коммуникации (участники общения, условия коммуникации, цели и намерения говорящего и слушающего, их языковая и неязыковая компетенция, речь, невербальные знаки коммуникации); понятие дискурса; виды общения.</p> <p>Речевая деятельность, её виды (аудирование, говорение,</p>

		<p>чтение, письмо), речевое поведение.</p> <p>Профессиональная коммуникация; условия и принципы эффективной коммуникации (принцип кооперации Г.П. Грайса, принцип вежливости Дж.Н. Лича и др.); тактики и стили коммуникации. Диалогические формы общения. Спор и его разновидности (дискуссия, дебаты, полемика, диспут). Стратегии и тактики речевого поведения в споре.</p>
--	--	--



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.01 ЭКОЛОГИЯ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

Менеджмент

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам (ОК 01);
 - Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности (ОК 02);
 - Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие (ОК 03);
 - Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами (ОК 04);
 - Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста (ОК 05);
 - Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей (ОК 06);
 - Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях (ОК 07);
 - Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности (ОК 08);
 - Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности (ОК 09);

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- определения основных экологических понятий (факторы среды, лимитирующие факторы, экологический оптимум, благоприятные, неблагоприятные и экстремальные условия, адаптация организмов и др.) (З1);
- о типах взаимодействий организмов; разнообразии биотических связей; количественных оценках взаимосвязей хищника и жертвы, паразита и хозяина;
- законы конкурентных отношений в природе; правило конкурентного исключения, его значение в регулировании видового состава природных сообществ, в сельскохозяйственной практике, при интродукции и акклиматизации видов;

- об отношениях организмов в популяциях (понятие популяции, типы популяций, их демографическая структура, динамика численности популяции и ее регуляция в природе);

- о строении и функционировании экосистем (понятия «экосистема», «биоценоз» как основа природной экосистемы, круговороты веществ и потоки энергии в экосистемах, экологические основы формирования и поддержания экосистем);

- законы биологической продуктивности (цепь питания, первичная и вторичная биологическая продукция; факторы, ее лимитирующие; экологические пирамиды; биологическая продукция в естественных природных и агроэкосистемах);

- о саморазвитии экосистем (этапы формирования экосистем, зарастание водоема, неустойчивые и устойчивые стадии развития сообществ);

- о биологическом разнообразии как важнейшем условии устойчивости популяций, биоценозов, экосистем;

- о биосфере как глобальной экосистеме (круговорот веществ и потоки энергии в биосфере).

Уметь:

- решать простейшие экологические задачи;

- использовать количественные показатели при обсуждении экологических и демографических вопросов;

- объяснять принципы обратных связей в природе, механизмы регуляции и устойчивости в популяциях и биоценозах;

- строить графики простейших экологических зависимостей;

- применять знания экологических правил при анализе различных видов хозяйственной деятельности.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Экология» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Общая экология.	Предмет экологии как науки. Ее разделы. Экология как теоретическая основа деятельности человека в природе. Роль экологии в жизни современного общества. Тема 1.1. Организм и среда Геометрическая прогрессия размножения. Кривые

	<p>потенциального роста численности видов. Ограничение их ресурсами и факторами среды. Практическое значение потенциала размножения организмов. Закон экологического оптимума. Понятие экстремальных условий. Экологическое разнообразие видов. Закон ограничивающего фактора. Мера воздействия на организмы в практической деятельности человека. Активная и скрытая жизнь (анабиоз). Связь с устойчивостью. Создание внутренней среды. Избегание неблагоприятных условий. Использование явлений анабиоза на практике.</p> <p>Газовый и водный обмен. Пищевая активность. Рост. Роящая деятельность. Фильтрация. Другие формы активности. Практическое значение средообразующей деятельности организмов. Масштабы этой деятельности. Внешнее сходство представителей разных видов при сходном образе жизни. Связь с условиями среды. Жизненные формы видов, их приспособительное значение. Понятие конвергенции. Жизненные формы и экологическая инженерия.</p> <p>Ритмика внешней среды. Суточные и годовые ритмы в жизни организмов. Сигнальное значение факторов. Фотопериодизм. Суточные ритмы человека, их значение для режима деятельности и отдыха. Приспособительные ритмы организмов и хозяйственная практика.</p> <p>Внешнее сходство представителей разных видов при сходном образе жизни. Связь с условиями среды. Жизненные формы видов, их приспособительное значение. Понятие конвергенции. Жизненные формы и экологическая инженерия.</p> <p>Ритмика внешней среды. Суточные и годовые ритмы в жизни организмов. Сигнальное значение факторов. Фотопериодизм. Суточные ритмы человека, их значение для режима деятельности и отдыха. Приспособительные ритмы организмов и хозяйственная практика. Суточные и годовые ритмы в жизни организмов. Сигнальное значение факторов. Фотопериодизм. Суточные ритмы человека, их значение для режима деятельности и отдыха. Приспособительные ритмы организмов и хозяйственная практика.</p> <p>Тема 1.2. Сообщества и популяции</p> <p>Биотическое окружение как часть среды жизни. Классификация биотических связей. Сложность биотических отношений. Экологические цепные реакции в природе. Прямое и косвенное воздействие человека на живую природу через изменение биотических связей. Типы пищевых отношений. Пищевые сети. Коли-</p>
--	--

		<p>чественные связи хищника и жертвы. Роль хищников в регуляции численности жертв. Зависимость численности хищника от численности жертв.</p> <p>Экологические правила рыболовства и промысла. Последствия нарушения человеком пищевых связей в природе. «Экологический бумеранг» при уничтожении хищников и паразитов.</p> <p>Правило конкурентного исключения. Условия его проявления. Роль конкуренции в регулировании видового состава сообщества. Законы конкурентных отношений и сельскохозяйственная практика. Роль конкурентных отношений при интродукции новых видов. Конкурентные отношения и экологическая инженерия.</p> <p>Понятие популяции. Типы популяций. Внутривидовые отношения. Формы совместной жизни. Отношения в популяциях и практическая деятельность человека.</p> <p>Понятие демографии. Особенности экологии организмов в связи с их возрастом и полом. Соотношение возрастных и половых групп и устойчивость популяций. Прогноз численности и устойчивости популяций по возрастной структуре. Использование демографических показателей в сельском и лесном хозяйстве, в промысле. Поддержание оптимальной структуры природных популяций.</p> <p>Кривая роста популяции в среде с ограниченными возможностями (ресурсами). Понятие емкости среды. Процессы, происходящие при возрастании плотности. Их роль в ограничении численности. Популяции как системы с механизмами саморегуляции (гомеостаза). Экологически грамотное управление плотностью популяций.</p> <p>Односторонние изменения и обратная связь (регуляция) в динамике численности популяций. Роль внутривидовых и межвидовых отношений в динамике численности популяций. Немедленная и запаздывающая регуляция. Типы динамики численности разных видов. Задачи поддержания регуляторных возможностей в природе.</p> <p>Видовой состав биоценозов. Многочисленные и малочисленные виды, их роль в сообществе. Основные средообразователи. Экологические ниши видов в биоценозах. Особенности распределения видов в пространстве и их активность во времени. Условия устойчивости природных сообществ. Последствия нарушения структуры природных биоценозов. Принципы конструирования искусственных сообществ.</p>
--	--	--

		<p>Тема 1.3. Экосистемы</p> <p>Понятие экосистемы. Биоценоз как основа природной экосистемы. Масштабы вещественно-энергетических связей между живой и косной частями экосистемы. Круговорот веществ и поток энергии в экосистемах. Основные компоненты экосистем; запас биогенных элементов, продуценты, консументы, редуценты. Последствия нарушения круговорота веществ и потока энергии. Экологические правила создания и поддержания искусственных экосистем.</p> <p>Цепи питания в экосистемах. Законы потока энергии по цепям питания. Первичная и вторичная биологическая продукция. Экологические пирамиды. Масштабы биологической продукции в экосистемах разного типа. Факторы, ограничивающие биологическую продукцию. Пути увеличения биологической продуктивности Земли. Понятие агроценоза и агроэкосистемы. Экологические особенности агроценозов. Их продуктивность. Пути управления продуктивностью агрообществ и поддержания круговорота веществ в агроэкосистемах. Экологические способы повышения их устойчивости и биологического разнообразия.</p> <p>В. И. Вернадский и его учение о биосфере. Роль жизни в преобразовании верхних оболочек Земли. Состав атмосферы, вод, почвы. Горные породы как результат деятельности живых организмов. Связывание и запасание космической энергии. Глобальные круговороты веществ.</p> <p>Устойчивость жизни на Земле в геологической истории. Условия стабильности и продуктивности биосферы. Роль человеческого общества в использовании ресурсов и преобразовании биосферы</p>
2.	<p>Тема 2. Социальная экология.</p>	<p>Тема 2.1. Человек в экосистеме Земли</p> <p>Общие экологические и социальные особенности популяций человека. Социальные особенности экологических связей человечества: овладение дополнительными источниками энергии, использование энергии производства, способность к согласованным общественным действиям.</p> <p>Экологические связи человечества в доисторическое время. Овладение огнем. Преимущества орудийной охоты. Экологические связи человечества в историческое время. Культурные растения и домашние животные. Совершенствование сельского хозяйства. Появление и развитие промышленности, формирование техносферы. Экологические аспекты развития коммуникаций: транспорт, информационные связи. Кочевой и оседлый образ жизни людей, их экологические</p>

		<p>особенности. Крупномасштабные миграции и их экологические последствия. Экологические последствия возникновения и развития системы государств.</p> <p>Масштабы экологических связей человечества: использование природных ресурсов, загрязнение среды, антропогенные влияния на глобальные процессы. Нарастание глобальной экологической нестабильности. Предкризисное состояние крупных биосферных процессов. Региональные экологические кризисы.</p> <p>Всеобщая связь природных и антропогенных процессов на Земле. Первостепенное значение природных взаимосвязей. Необходимость включения продуктов и отходов производства в глобальные круговороты веществ. Опережающий рост потребностей человека как одна из основных причин глобальной экологической нестабильности. Необходимость разумного регулирования потребностей людей.</p> <p>Тема 2.2. Диалектика отношений «природа — общество»</p> <p>Коренные различия длительности формирования биосферы и техносферы. Противоречия основ функционирования биосферы (бесконечные циклы) и техносферы (прямоточные процессы). Истощение запасов сырья и загрязнения среды отходами производства как следствие этих противоречий.</p> <p>Проблема совместимости человеческой цивилизации с законами биосферы. Важнейшие пути ее решения. Формирование циклических замкнутых технологий как основа совместимости техносферы и биосферы. Глобальная роль человеческого разума.</p>
3.	<p>Тема 3. Экологическая демография.</p>	<p>Приложение фундаментальных экологических законов к изменениям численности человечества. Лимитирующие факторы: климат, хищники, болезни, дефицит пищи. Их целенаправленное изменение человеческой деятельностью. Способность человечества существенно расширять экологическую емкость среды своего обитания. Значение этого уникального качества для демографии человека. Фактический рост численности человечества.</p> <p>Современное население Земли, его распределение по планете. Региональные особенности демографических процессов, их различия и возможные последствия. Активная демографическая политика. Планирование семьи, ее особенности в разных странах.</p> <p>Особенности демографических процессов в России. Причины и возможные последствия сокращения численности населения России. Формы его предотвращения и их эффективность.</p>

		<p>Неравномерность роста населения Земли и его возможные последствия. Эколого-демографические взаимосвязи: демография и благосостояние, образование, культура. Возможности и перспективы управления демографическими процессами. Оценка вероятности достижения относительно стабильного уровня численности населения Земли, основные формы и возможные сроки его достижения.</p> <p>Тема 3.1. Экологическая перспектива Концепция устойчивого социально-экологического развития. Ноосфера: ожидания и реальность. Всемирная экологическая программа на XXI век. Необходимость всеобщей экологической грамотности. Экологическое мировоззрение как предпосылка эффективного решения природоохранных задач на местном, региональном и глобальном уровнях. Экологическая этика. Экологическое образование и воспитание в разных странах. Международное сотрудничество в формировании экологического мировоззрения.</p>
4.	<p align="center">Тема 4 Экологические основы охраны природы.</p>	<p>Тема 4.1. Современные проблемы охраны природы Природа Земли — источник материальных ресурсов человечества. Исчерпаемые и неисчерпаемые природные ресурсы. Современное состояние окружающей человека природной среды и природных ресурсов. Необходимость охраны природы. Основные аспекты охраны природы: хозяйственно-экономический, социально-политический, здравоохранительный, эстетический, воспитательный, научно-познавательный. Правила и принципы охраны природы. Охрана природы в процессе ее использования. Правило региональности. Охрана одного природного ресурса через другой. Правовые основы охраны природы.</p> <p>Тема 4.2. Рациональное использование и охрана вод Круговорот воды на планете. Дефицит пресной воды и его причины: возрастание расхода воды на орошение и нужды промышленности, нерациональное использование водных ресурсов и загрязнение водоемов. Основные меры по рациональному использованию и охране вод: бережное расходование, предупреждение загрязнений. Очистные сооружения. Использование оборотных вод в промышленности.</p> <p>Тема 4.3. Использование и охрана недр Минеральные и энергетические природные ресурсы и использование их человеком. Проблема исчерпаемости полезных ископаемых. Истощение энергетических</p>

	<p>ресурсов. Рациональное использование и охрана недр. Использование новых источников энергии, металло-сберегающих производств, синтетических материалов. Охрана окружающей среды при разработке полезных ископаемых.</p> <p>Тема 4.4. Почвенные ресурсы, их использование и охрана Значение почвы и ее плодородия для человека. Современное состояние почвенных ресурсов. Роль живых организмов и культуры земледелия в поддержании плодородия почв. Причины истощения и разрушения почв. Ускоренная видная и ветровая эрозия почв, их распространение и причины возникновения. Меры предупреждения и борьбы с ускоренной эрозией почв.</p> <p>Тема 4.5. Современное состояние и охрана растительности Растительность как важнейший природный ресурс планеты. Роль леса в народном хозяйстве. Современное состояние лесных ресурсов. Причины и последствия сокращения лесов. Рациональное использование, охрана и воспроизводство лугов. Охрана и рациональное использование других растительных сообществ: лесов, болот. Красная книга Международного союза охраны природы и Красная книга РСФСР, их значение в охране редких видов растений.</p> <p>Тема 4.6. Рациональное использование и охрана животных Прямое и косвенное воздействие человека на животных, их последствия. Причины вымирания животных в настоящее время: перепромысел, отравление ядохимикатами, изменение местообитаний, беспокойство. Рациональное использование и охрана промысловых животных: рыб, птиц, млекопитающих. Редкие и вымирающие виды животных, занесенные в Красную книгу МСОП и Красную книгу России, их современное состояние и охрана. Участие молодежи в охране животных.</p>
--	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.02.01 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
НА РЫНКЕ ЦЕННЫХ БУМАГ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией, способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ОК-13);
 - умеет использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК-5);
 - способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3);
 - способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач (ПК-4).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные процедуры, осуществляемые профессиональными участниками рынка ценных бумаг при совершении, исполнении и документировании сделок и других операций с ценными бумагами;
- действующие законодательные и подзаконные нормативные акты, регламентирующие профессиональную деятельность на рынке ценных бумаг и деятельность коллективных инвесторов.

Уметь:

- оценивать правомерность действий профессиональных участников рынка ценных бумаг и их сотрудников
- обеспечивать взаимосвязь между различными институтами рынка ценных бумаг в рамках проведения операций с ценными бумагами

Владеть:

- навыками документирования операций на рынке ценных бумаг
- навыками проведения расчетов, связанных с операциями профессиональных участников на рынке ценных бумаг

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Профессиональная деятельность на рынке ценных бумаг» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Основы профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг.	<ol style="list-style-type: none">1. Понятие и виды профессиональной деятельности на РЦБ.2. Система государственного регулирования профессиональной деятельности на РЦБ в РФ.3. Саморегулируемые организации профессиональных участников РЦБ.
2.	Тема 2. Лицензирование профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг.	<ol style="list-style-type: none">1. Лицензионные требования к профессиональным участникам РЦБ.2. Порядок выдачи лицензий.3. Порядок и основания приостановления и аннулирования лицензий.
3.	Тема 3. Аттестация специалистов финансового рынка.	<ol style="list-style-type: none">1. Виды квалификационных аттестатов специалистов финансового рынка.2. Порядок проведения квалификационных экзаменов.3. Требования к штатному персоналу профессиональных участников РЦБ.
4.	Тема 4. Внутренние контрольные процедуры профессиональных участников рынка ценных бумаг.	<ol style="list-style-type: none">1. Цели и направления внутреннего контроля профессиональных участников РЦБ.2. Права, обязанности и функции контролера.3. Ответственность профессиональных участников РЦБ.4. Раскрытие информации профессиональными участниками РЦБ.5. Организация внутреннего контроля профессионального участника РЦБ.6. Полномочия, права и обязанности контролера.7. Формы отчетности по профессиональной деятельности на РЦБ.8. Предотвращение при осуществлении профессиональной деятельности конфликта интересов, использования служебной информации и манипулирования ценами
5.	Тема 5. Основы брокерской и дилерской деятельности.	<ol style="list-style-type: none">1. Права и обязанности брокера.2. Ответственность брокера перед клиентом.3. Права и обязанности дилера.4. Раскрытие информации брокером клиенту и дилером контрагенту.
6.	Тема 6. Техника брокерских и дилерских операций.	<ol style="list-style-type: none">1. Порядок хранения и использования брокером денежных средств клиентов.2. Статус и режим специального брокерского счета.3. Понятие маржинальных сделок.4. Порядок осуществления маржинальных сделок.5. Открытие и ведение специальных брокерских счетов.

		<p>6. Порядок проведения клиентских операций брокерами.</p> <p>7. Андеррайтинг и финансовое консультирование.</p> <p>8. Ограничения брокерской и дилерской деятельности.</p>
7.	<p>Тема 7. Доверительное управление ценными бумагами.</p>	<p>1. Правовые основы отношений между управляющим, учредителем управления и выгодоприобретателем.</p> <p>2. Объекты доверительного управления на РЦБ.</p> <p>3. Ограничение действий доверительного управляющего</p> <p>4. Схема взаимодействия участников доверительного управления на РЦБ.</p> <p>5. Порядок совершения операций доверительным управляющим.</p> <p>6. Ответственность доверительного управляющего и ограничение его действий</p>
8.	<p>Тема 8. Основы внутреннего учета и отчетности брокеров, дилеров и управляющих.</p>	<p>1. Цели и принципы ведения внутреннего учета.</p> <p>2. Первичные документы и сводные регистры внутреннего учета.</p> <p>3. Система внутренней отчетности перед клиентами и контрагентами.</p>
9.	<p>Тема 9. Система учета прав на ценные бумаги.</p>	<p>1. Принципы организации учетной системы на РЦБ.</p> <p>2. Виды ценных бумаг и виды прав, учитываемых в системе.</p> <p>3. Осуществление и удостоверение прав на учитываемые ценные бумаги</p>
10.	<p>Тема 10. Деятельность по ведению реестра владельцев ценных бумаг.</p>	<p>1. Понятие и структура системы ведения реестра.</p> <p>2. Договорные отношения между регистратором и эмитентом.</p> <p>3. Зарегистрированные лица, их виды, права и обязанности.</p> <p>4. Порядок проведения операций по лицевым счетам.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.24 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- лексический (1200-1400 лексических единиц) и грамматический минимум, необходимый для чтения и перевода (со словарем) иностранных текстов профессиональной направленности;

Уметь:

- общаться (устно и письменно) на иностранном языке на профессиональные и повседневные темы; переводить (со словарем) иностранные тексты профессиональной направленности; самостоятельно совершенствовать устную и письменную речь, пополнять словарный запас;

Владеть:

- быть в состоянии продемонстрировать навыки владения иностранным языком не ниже разговорного.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Профессиональный иностранный язык» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного цикла направления подготовки 38.03.02 Менеджмент. Для изучения дисциплины необходимы знания иностранного языка продвинутого уровня (английского, немецкого и т.д.) языка.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Введение в предмет	Вводная лекция. Введение в курс «Профессиональный иностранный язык», краткое содержание курсы, влияние англоязычной терминологии на русский язык. Определение менеджмента.
2.	Моя профессия	Концепция менеджмента. Миссия менеджера. Работа менеджера. Функции менеджмента. Определение менеджмента. Его цели и задачи.

3.	Управление персоналом	Управление конфликтом. Отдел кадров. Женщины в менеджменте. Женщина – управленец. Мотивация и рекрутинг.
4.	Международный менеджмент	Деловые переговоры. Деловая переписка и международные звонки. Особенности культуры и традиции ведения бизнеса.
5.	Финансовый менеджмент.	Цена и стоимость. Функции денег. Инвестиции. Банковское дело. Банки и их функции.
6.	Управление производством	Кто такой управляющий по производству? Пять «М» в управлении производством. Управление качеством.
7.	Виды управления	Управление информацией. Системный контроль. Что такое логистика?
8.	Профессия менеджера	Что такое менеджмент? Портфолио менеджера. Планирование и тайм-менеджмент.
9.	Маркетинг и менеджмент	Что такое маркетинг? Реклама. Продвижение товаров и услуг. Связи с общественностью.
10.	Деловые документы	Контракт. Виды писем. Заявки, резюме и рекомендации.
11.	Прием на работу	Требования и условия работы. Поиск работы и подача заявки. Как пройти собеседование.
12.	Структура компании	Индивидуальный предприниматель. Start-Up Партнерство. Корпорация.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.05.01 ФИНАНСОВЫЙ МОНИТОРИНГ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19);
 - способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

теоретические и практические основы финансового мониторинга инвестиционных проектов, осуществляемых в рамках мероприятий по контролю за проектной деятельностью и выявлению отклонений от намеченных трендов развития организации

Уметь:

- Обрабатывать полученные результаты, анализировать их с учетом имеющихся данных с привлечением современных информационных технологий.

- Проводить идентификацию участников проекта, выявлять операции, подлежащие обязательному контролю и подозрительные сделки

- Сформулировать и принимать риск-решения, требующих углубленных профессиональных знаний, необходимость в которых возникает в ходе мониторинга.

Владеть:

- Навыками анализа учредительных документов проекта в целях проведения их идентификации;

- Способами проведения экспертизы платежной и финансовой документации клиента в целях выявления операций, подлежащих обязательному контролю;

- Навыками оценки финансового состояния организации.

- Методами финансового мониторинга, самостоятельного или совместного поиска и выбора оптимального из них в зависимости от конкретных рыночных условий, а также ресурсов и возможностей современных организаций.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Финансовый мониторинг» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Предмет и задачи курса.	Общее понятие проекта. Классификация проектов. Источники финансирования проектов. Значение инвестиционных проектов для деятельности фирмы. Ответственность за принятие управленческих решений по реализации проектов. Объекты и участники проектов. Основные виды инвестиций. Стратегические направления инвестиционной деятельности предприятия. Инвестиционная политика. Мониторинг: понятие, виды и цели. Основные направления мониторинга проектов. Задачи предмета. Финансовый мониторинг проектов. Взаимосвязь курса с другими предметами.
2.	Тема 2. Теоретические аспекты финансового мониторинга проектов.	Понятие финансового мониторинга проектов и его особенности. Задачи и виды финансового мониторинга проектов. Объекты и участники финансового мониторинга проектов. Бюджет проекта как объект финансового мониторинга. Общая характеристика основных направлений финансового мониторинга проектов: хода исполнения проектов, состояния исполнителей проектов (контрагентов), обеспеченности финансирования проектов, кредитов, кредитной линии. Финансовый мониторинг проекта в его жизненном цикле. Системность финансового мониторинга проектов. Формы финансового мониторинга: предварительный мониторинг, текущий мониторинг, последующий мониторинг.
3.	Тема 3. Подходы, организация и последовательность проведения финансового мониторинга проектов.	Информационная база для проведения финансового мониторинга проекта и ее систематизация. Условия, определяющие выбор подходов к проведению финансового мониторинга проектов. Характеристика основных подходов проведения финансового мониторинга проектов. Проверка по формальным признакам. Мини-аудит. Расширенный аудит. Временной подход. Этапы организации финансового мониторинга проекта. Подготовительный этап: определение цели и постановкам задач мониторинга, определение направ-

		лений и основных ключевых позиций мониторинга, разработка программы проведения мониторинга. Основной этап: наблюдение и сбор информации об объекте мониторинга, выбор методов мониторинга, обработка и анализ собранной информации, создание базы данных. Заключительный этап: прогнозирование дальнейшего состояния реализации проекта, составление рекомендаций и разработка мероприятий по устранению выявленных угроз, организация контроля за ходом их исполнений. Последовательность проведения финансового мониторинга проектов. Сбор информации о текущем финансовом состоянии проекта, анализ фактических затрат, сроков работ и рисков, сопутствующих проекту. Анализ полученных результатов и отклонений. Оценка изменений состояния проекта.
4.	Тема 4. Методы и инструменты проведения финансового мониторинга проекта.	Понятие методов финансового мониторинга проектов и условия, определяющие их выбор. Финансовый контроль как метод мониторинга проекта. Общая характеристика методов проведения финансового контроля: проверки, обследования, надзор, анализ финансового состояния, наблюдения, ревизия. Направления проведения анализа финансового состояния проекта, план-факт анализ. Инструменты финансового мониторинга проекта: информационная система, документальная отчетность, инспекция, промежуточные финансовые оценки проекта, экспертиза и аудит проекта. Применение методов и инструментов финансового мониторинга инвесторами проекта: бюджет, фонды, коммерческие банки.
5.	Тема 5. Критерии финансового мониторинга проекта.	Ключевые показатели мониторинга реализации проекта: понятие, область применения. Требования к ключевым параметрам финансового мониторинга проектов. Виды ключевых параметров проекта. Характеристика основных финансовых показателей мониторинга реализации проектов. Учет фактора времени в финансовом мониторинге проекта. Стоимость денег во времени: дисконтирование и компаундинг (наращивание стоимости). Подходы к определению ставок и коэффициентов дисконтирования и наращивания. Чистая приведенная стоимость (NPV). Внутренняя ставка доходности (IRR). Рентабельность инвестиций (PI). Дисконтированный срок окупаемости (DPB).
6.	Тема 6. Особенности финансового мониторинга проектов с учетом факторов	Понятие неопределенности и риска. Устойчивость проекта. Специфика рискованных проектов: классификация факторов риска. Карта рисков. Принципы и методы оценки рисков и их финансовый мониторинг. Куммулятивный метод оценки рисков. Комплексный подход. Сценарный подход. Законодательный базис

	риска и неопределенности.	регулирования проектной деятельности в РФ. Полномочия федеральных органов исполнительной власти, субъектов РФ и местных органов в области применения мер принуждения за нарушение бюджетного законодательства РФ.
--	--------------------------------------	---



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.06.01 ДОГОВОРНОЕ ПРАВО**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);
 - способностью выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы (ОПК-3).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- содержание нормативных правовых актов, регулирующих договорные отношения; права и обязанности субъектов при заключении, изменении и расторжении договоров; особенности заключения отдельных видов договоров;
- виды источников права, регулирующих экономические отношения в Российской Федерации; порядок толкования и применения законов и других нормативных правовых актов, при осуществлении договорной работы;

Уметь:

- юридически и экономически правильно квалифицировать обстоятельства конкретного дела; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения;
- правильно анализировать экономико-правовые проблемы; квалифицированно применять нормы права, умело определять и составлять правовую конструкцию отдельных видов гражданско-правовых договоров; логически грамотно выражать точку зрения по вопросам применения законодательства о различных видах договоров;

Владеть:

- навыками определения взаимосвязи дисциплины «Договорное право» с другими изучаемыми дисциплинами; навыками работы с необходимой нормативной правовой базой;
- терминологией и основными понятиями договорного права, средствами для обработки экономических данных.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Договорное право» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Договор: понятие, виды, содержание, форма.	Понятие договора. Принципы действия договора. Соответствие договора закону. Форма договора. Содержание договора. Виды договоров.
2.	Тема 2. Заключение договора.	Общий порядок заключения договора. Заключение договора на торгах. Заключение договора в обязательном порядке.
3.	Тема 3. Общие положения об исполнении договора.	Условия надлежащего исполнения договорного обязательства. Определение срока, места и валюты исполнения договора. Отдельные виды надлежащего исполнения договорных обязательств. Общая характеристика способов обеспечения исполнения договорных обязательств. Ответственность за нарушение договорных обязательств.
4.	Тема 4. Изменение и расторжение договора.	Основания для изменения и досрочного расторжения договора. Порядок изменения и расторжения договора. Последствия изменения и расторжения договора. Понятие и основания прекращения договорных обязательств.
5.	Тема 5. Отдельные виды договоров.	Договоры о передаче имущества в собственность. Договоры о передаче имущества во временное владение и (или) пользование. Договоры о выполнении работ. Договоры возмездного оказания услуг. Договор хранения. Посреднические договоры.



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.07.01 МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- реальный механизм функционирования мировой экономики, формы общественной организации и направления международной интеграции в мировой экономике;
- сущность внешнеэкономической деятельности в целом и внешней торговле как ее главной составляющей, особенности управления в этой сфере деятельности, формы и механизм государственного регулирования внешнеэкономической деятельности;
- сущность внешнеторговых сделок, способы их оформления; систему расчетов во внешней торговле, международные валютно-кредитные операции;

Уметь:

- применять изученные положения на практике;

Владеть:

- общими и специфическими методами анализа состояния мировой экономики;
- уметь выявлять причинно-следственные связи в мировой экономике, оценивать влияние мировой экономики на развитие национальной экономики.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Мировая экономика» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Мировая экономика.	Мировое хозяйство как целостная система. Основные направления в теории мировой экономики. Международное разделение труда как объективная основа мировой

		<p>экономики. Определяющие тенденции развития мировой экономики. Показатели развития мировой экономики. Потенциал мировой экономики. Классификация стран по экономическому потенциалу и уровню социально-экономического развития, их дифференциация. Мировой рынок как основная категория мировой экономики.</p>
2.	<p>Раздел 2. Международные экономические отношения.</p>	<p>Международная торговля товарами, услугами и результатами интеллектуальной деятельности. Свободные экономические зоны в мировой экономике. Внешний долг в системе международных экономических отношений. Международное движение капитала в мировой экономике. Роль транснациональных структур. Международные валютно-кредитные и финансовые отношения. Международный рынок рабочей силы, его регулирование. Международная экономическая интеграция. Международные экономические организации как регулирующие органы в мировой экономике. Глобализация, глобальные проблемы мировой экономики, влияние развитых стран на эти проблемы.</p>



**Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.08.01 КОРПОРАТИВНЫЕ ФИНАНСЫ**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Менеджмент
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника
Бакалавр

1. Целью дисциплины является:

- развитие общекультурной(ых) компетенции(й):
 - способностью составлять финансовые планы организации, обеспечивать осуществление финансовых взаимоотношений с организациями, органами государственной власти и местного самоуправления (ПК-21).

2. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные нормативные и правовые документы;
- основы математического анализа, математической статистики необходимые для решения экономических задач;
- базовые понятия и принципы, используемые в управлении финансами корпораций;
- теоретические концепции корпоративных финансов.

Уметь:

- ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;
- использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности;
- использовать понятийный аппарат;
- пользоваться методическими инструментами, позволяющим анализировать и оценивать стоимость и финансовую структуру;
- корпоративного капитала с позиции нахождения оптимального управленческого решения.

Владеть:

- теоретическими приемами, используемыми в российской и зарубежной теории для формирования обоснованных финансовых управленческих решений;
- методическим и математическим аппаратом анализа,
- оценки планирования и контроля стоимости, доходности и риска финансовых инструментов.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Корпоративные финансы» относится к вариативной части учебного плана.

4. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Основы финансов корпораций.	<p>Тема 1. Экономическое содержание и назначение корпоративных финансов. Корпоративные финансы в системе финансов экономики. Формы корпораций. Современные теории корпоративных финансов. Принципы организации корпоративных финансов. Особенности организации финансов хозяйствующих субъектов различных форм собственности. Финансы зарубежных корпоративных структур. Финансы корпоративных групп в России. Финансовая политика корпорации. Роль финансового аналитика. Посреднические (агентские) отношения в корпорации.</p> <p>Тема 2. Издержки, доход и прибыль корпорации. Содержание издержек корпорации. Планирование и прогнозирование текущих издержек корпорации по обычным видам деятельности. Формирование и виды доходов корпораций. Ценовая политика корпорации и ее влияние на выручку от реализации. Прибыль, ее виды и их характеристика. Планирование прибыли. Формирование конечного финансового результата в бухгалтерской отчетности.</p>
2.	Раздел 2. Стоимость капитала корпорации и управление его структурой.	<p>Тема 3. Цена капитала и управление его структурой. Экономическая природа капитала, понятие и классификация. Способы и источники привлечения капитала. Определения стоимости (цены) компании. Методический подход к формированию капитала. Структура капитала и принятие инвестиционных решений. Методы расчета оптимальной структуры капитала. Взаимосвязь структуры капитала и дивидендной политики корпорации.</p> <p>Тема 4. Управление собственным капиталом. Состав и структура собственного капитала. Политика формирования собственного капитала. Оценка отдельных элементов собственного капитала. Эмиссионная политика корпорации. Дивидендная политика корпорации. Критерии измерения эффективности собственного капитала корпорации.</p> <p>Тема 5. Управление заемным капиталом. Состав заемного капитала и оценка стоимости его привлечения. Формирование заемного капитала в форме</p>

		облигационных займов. Эффект финансового рычага (левериджа) и его использование при управлении заемным капиталом корпорации. Организация процесса кредитования заемщика. Показатели эффективности заемного капитала.
3.	Раздел 3. Управление основным и оборотным капиталом.	<p>Тема 6. Финансирование инвестиций в основной капитал.</p> <p>Экономическое содержание инвестиций в основные средства (капитальные активы). Инвестиционная политика корпорации. Инвестиции как объект правового регулирования. Источники финансирования капитальных вложений. Порядок и методы финансирования капитальных вложений. Долгосрочный кредит как источник финансирования капитальных вложений. Лизинговый метод как источник финансирования капитальных вложений. Проектное финансирование. Финансирование капитальных вложений на основе соглашений о разделе продукции. Финансирование ремонта основных средств.</p> <p>Тема 7. Финансирование инвестиций в оборотный капитал.</p> <p>Общая характеристика инвестиций в оборотные активы (средства). Методы определения плановой потребности в оборотных средствах. Источники формирования оборотных активов. Моделирование текущих финансовых потребностей. Моделирование выбора стратегии финансирования оборотных активов. Выбор политика комплексного оперативного управления оборотными активами и краткосрочными обязательствами. Оценка эффективности использования оборотных активов.</p>
4.	Раздел 4. Финансовое планирование и финансовый контроль в корпорациях.	<p>Тема 8. Содержание финансовой работы и контроля в корпорации.</p> <p>Содержание финансовой работы корпорации. Обязанности финансового менеджера. Взаимоотношения с инвесторами. Механизмы взаимоотношений с персоналом. Корпоративный финансовый контроль.</p>