

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
«История управленческой мысли»
по направлению подготовки
080200.62 Менеджмент
профиль подготовки
«Финансовый менеджмент»,
Квалификация (степень) «бакалавр»

Количество зачетных единиц: 2

Общий объём часов: 72

Аудиторных занятий: 8

Самостоятельная работа: 60

1. Цели и задачи дисциплины

Цели:

▪ освоение студентами теоретико-методологической базы основ управленческой науки.

Задачи:

▪ Вооружить будущих специалистов знанием опыта управления, принципов и правил, необходимых для выработки современного управленческого мышления; раскрытие сущностных основ взаимодействия теории и практики менеджмента.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «История управленческой мысли» (индекс по учебному плану БЗ.Б.1.1) входит в профессиональный цикл ОПП, в ее базовую (обще-профессиональную) часть.

Графически представлены дисциплины, для которых «История управленческой мысли» является предшествующей, и предыдущие дисциплины, обеспечивающие изучение данной дисциплины.

3. Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

<i>История управленческой мысли</i>	ОК-7	ОК-8	ОК-9	ОК-10	ОК-11	ПК-1	ПК-4	ПК-26	ПК-27
-------------------------------------	------	------	------	-------	-------	------	------	-------	-------

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению 080200 «Менеджмент».

4. Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- психологию организационного мышления людей;
- управленческую культуру поведения;
- поведенческую сторону деятельности людей в организации и методологические подходы к ней;
- мотивы человеческих поступков;

- логику деятельности персонала, точки зрения различных групп и отдельных личностей в организации на различные проблемы;
- альтернативные способы принятия решений;
- способы выхода из нестандартных ситуаций.

Уметь:

- объяснять и предвидеть поведение людей в организации; анализировать и исследовать это поведение;
- управлять поведением подчиненных и своим собственным;
- проводить диагностику индивидуальных особенностей персонала;
- организовывать процесс принятия решений;
- профессионально общаться;
- вовлекать персонал в творческую трудовую деятельность;
- актуализировать творческий потенциал;
- преодолевать стереотипы поведения;
- корректировать свою оценку людей и самооценку;
- распознавать и давать возможность проявить себя неординарному подчиненному;
- осмысливать полученные результаты общения;
- оперировать данными самоотчетов;
- формировать у персонала установки на восприятие новых ситуаций;
- повышать адекватность само- и взаимооценки людей.

Владеть:

- владеть методиками оценки потенциала персонала;
- владеть навыками эффективного построения взаимоотношений в коллективе;
- владеть навыками разработки планов карьерного роста персонала;
- владеть навыками формирования и управления кадровым потенциалом;
- владеть навыками учета управленческих рисков в области управления персоналом.

5. Краткое содержание дисциплины (наименование разделов или тем)

1. *Раздел 1.* Донаучный менеджмент.

2. *Раздел №2.* Становление «научного менеджмента». Америка как центр менеджмента в XX веке.

3. *Раздел №3.* Вклад в становление «научного менеджмента» Г.Эмерсона, М.Вебера, А. Файоля и других лидеров управления.