

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Забайкальский институт железнодорожного транспорта -**  
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказом ректора  
от «31» мая 2019 г. № 378-1

## **Б1.Б.19 История управленческой мысли**

### **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль подготовки – Управление персоналом организации  
Программа подготовки – прикладной бакалавриат  
Квалификация выпускника – бакалавр  
Форма обучения – очная  
Нормативный срок обучения – 4 года  
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 4  
Часов по учебному плану – 144

Форма промежуточной аттестации на курсе:  
экзамен 2

#### **Распределение часов дисциплины в семестре**

Курс	2	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
– лекции	8	8
– практические (семинарские)	8	8
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>110</b>	<b>110</b>
<b>Экзамен</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

ЧИТА

<b>1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цель освоения дисциплины</b>	
1	приобретение обучающимися научных и методических знаний в области истории управленческой мысли, формирование теоретических представлений о закономерностях исторического процесса, овладение знаниями основанных событий, происходящих в России и в мире в области управления.
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1	формирование у обучающихся научного мировоззрения, представления о закономерностях исторического процесса развития управленческой мысли и науки;
2	изучение основных школ управления и получение целостного представления об истории управленческой мысли;
3	овладение способностью самостоятельно оценивать значимость различных теорий менеджмента.

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Дисциплина Б1.Б.19 «История управленческой мысли» относится к базовой части Блока 1. Изучение дисциплины «История управленческой мысли» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.01 «История», Б1.Б.22 «Общий курс железных дорог», ФТД.В.01 «Логика».
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б1.Б.12 «Социология»
2	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

<b>3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
<b>ОК-1: способностью использовать основы философски знаний для формирования мировоззренческих позиций</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные этапы становления менеджмента как науки и профессии;
Уметь	определять принципы, отделяющие одну концепцию менеджмента от другой;
Владеть	навыками аналитического мышления.
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	имена важнейших деятелей управленческой мысли и их вклад в развитие теории и практики управления;
Уметь	анализировать общие подходы к решению управленческих задач;
Владеть	навыками целостного подхода к анализу проблем общества.
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	этапы развития управленческой мысли в России и других странах;
Уметь	применять на практике управленческий опыт, накопленный человечеством;
Владеть	способностью самостоятельно оценивать значимость различных теорий менеджмента.
<b>ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные школы менеджмента и особенности их функционирования;
Уметь	выявлять объективные закономерности развития, как мировой, так и отечественной управленческой мысли;
Владеть	понятийным аппаратом дисциплины «История управленческой мысли».
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	современные тенденции развития общества;
Уметь	анализировать причины смены одних систем управленческих взглядов другими и демонстрация преемственности;
Владеть	умением определять место и роль управленческих теорий в общей системе экономическо-управленческих знаний.
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	последние исследования по проблемам менеджмента, социальной значимости этого направления научных и практических знаний;
Уметь	использовать полученные знания и умения на практике;

Владеть	способностью к изложению в систематизированном виде основных экономико-управленческих взглядов, отражающих развитие государства и общества на различных этапах исторического прогресса.
---------	---

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

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

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления.</b>				
1.1	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли 4.3 История управленческой мысли как научная и учебная дисциплина 1.2 Эволюция управленческой мысли: от макроуправления к микроуправлению, менеджменту 1.3. Периодизация в истории менеджмента /Лек/	2	2	ОК-1	Л1.1, Л2.2, Л2.1, Л2.2, 6.3.3.1
1.2	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли. Выполнение индивидуального творческого задания. /Ср/	2	5	ОК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1, 6.3.3.2
1.3	Тема 1. Введение в историю управленческой мысли. Выполнение конспекта. /Ср/	2	5	ОК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1, 6.3.3.2
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени</b>				
2.1	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира 2.1 Возникновение человеческого общества 2.2 Социально-экономическое развитие первобытно – общинного строя 2.3 Возникновение и развитие	2	2	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2

	управленческих функций в первобытно – общинном строе /Лек/				
2.2	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира. Доклад. /Пр./	2	2	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, 6.3.1.1, 6.3.1.2
2.3	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира Решение кейс-задачи. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2.4	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира Подготовка доклада. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2.5	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени. Доклад. /Пр./	2	2	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
2.6	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени. Выполнение письменного задания. Написание эссе. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2.7	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени Подготовка докладов /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом</b>				
3.1	Тема 4. Школа научного управления 4.1 Возникновение тейлоризма и его сущность 4.2 Развитие менеджмента в трудах последователей Ф.У.Тейлора 4.3 Основные положения фордизма /Лек/	2	2	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
3.2	Тема 4. Школа научного управления. Выполнение письменного задания. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3.3	Тема 4. Школа научного управления Выполнение конспекта. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3.4	Тема 5. Школа административного управления (представители). Выполнение индивидуального творческого задания. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3.5	Тема 5. Школа административного управления (представители) Выполнение конспекта. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3.6	Тема 6. Школа человеческих отношений. Выполнение задания. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3.7	Тема 6. Школа человеческих отношений. Выполнение конспекта. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3.8	Тема 7. Школа математических методов и количественных подходов. Заполнение таблицы. Ср./	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3.9	Тема 7. Школа математических методов и	2	5	ОК-1,	Л1.1, Л1.2,

	количественных подходов Выполнение конспекта. /Ср/			ОК-2	Л2.1, Л2.2, Л4.1
<b>4</b>	<b>Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России</b>				
4.1	Тема 8. Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе 8.1 Особенности и основные черты японского менеджмента 8.2 Становление и развитие менеджмента в США 8.3 Концепция социального рыночного хозяйства и особенности государственного регулирования в Западной Европе /Лек/	2	2	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
4.2	Тема 8. Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе. Заполнение таблицы. /Пр/	2	2	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
4.3	Тема 8. Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе. Заполнение таблицы. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
4.4	Тема 8. Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе. Выполнение конспекта. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
4.5	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России. Доклад. /Пр./	2	2	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
4.6	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России. Выполнение задания. /Ср./	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
4.7	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России. Подготовка доклада. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
4.8	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России. Выполнение задания. /Ср/	2	5	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
	Выполнение контрольной работы /Ср/	2	15	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.4, Л2.5, Л4.2, Э.1, Э.2, 6.3.1.1, 6.3.1.2, 6.3.3.2
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	2	18	ОК-1, ОК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.1.1, 6.3.1.2

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

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

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

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Фаррахов А.Г.	<u>Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение</u> [Электронный ресурс]: <a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=538741">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=538741</a> (дата обращения: 09.04.2020)	ИНФРА-М-г.Москва, 2016 г.	100% online
Л1.2	Якобсон А.Я., Бацюн Н.В.	<u>История управленческой мысли</u> [Электронный ресурс]: <a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542259">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542259</a> (дата обращения: 09.04.2020)	ИНФРА-М-г.Москва, 2017 г.	100% online

**6.1.2 Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Тихомирова О.Г., Варламов Б.А.	<u>Менеджмент организации: теория, история, практика</u> [Электронный ресурс]: <a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509210">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509210</a> (дата обращения: 09.04.2020)	ИНФРА-М-г.Москва, 2015 г.	100% online
Л2.2	Хохлова Т.П.	<u>Теория менеджмента: история управленческой мысли</u>	ИНФРА-М-г.Москва, 2013 г.	50

**6.1.3 Методические разработки**

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

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

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во экз.
--	---------	----------	---------------	-------------

	составители		год издания/ Личный кабинет обучающегося	в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Ракевич Н.Г., Нестерова В.С.	<u>История управленческой мысли</u> : Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: <a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22620.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22620.pdf</a>	ЗабИЖТ-г. Чита, 2017 г. / Личный кабинет обучающегося	100% online
Л4.2	Нестерова В.С.	<u>История управленческой мысли</u> : Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: <a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=21722.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=21722.pdf</a>	ЗабИЖТ-г. Чита, 2017 г./ Личный кабинет обучающегося	100% online
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ <a href="http://zabizht.ru">http://zabizht.ru</a>			
Э.2	ЭБС "Издательство "Лань" <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>			
Э.3	ЭБС "Университетская библиотека Online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>			
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>				
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>				
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, количество – 137, лицензия №49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11;			
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, количество – 225, лицензия №45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, количество – 200, лицензия №44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. №29/32А-08.			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				
6.3.2.1	Не предусмотрен			
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>				
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант» – договор от 23.12.2019 г. № 37/№ 37/10В/СЗ-19 на оказание услуг по сопровождению (информационному обслуживанию комплекта Системы Гарант)			
6.3.3.2				
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>				
6.4.1	Не предусмотрены			

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Учебная аудитория 318 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель.
2	Помещение 3.24 для самостоятельной работы, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп 1. Оснащенность: компьютеры с подключением к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
3	Помещение 4.27 для самостоятельной работы, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп 1. Оснащенность: компьютеры с подключением к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
4	Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования,

находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.
--

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- защиту выполненных работ;</li> <li>- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;</li> <li>- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;</li> <li>- участие в тестировании и др.</li> </ul> <p>Самостоятельная работа студентов во внеаудиторное время может состоять из:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повторение лекционного материала;</li> <li>- подготовки к семинарам (практическим занятиям);</li> <li>- изучения учебной и научной литературы;</li> <li>- решения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);</li> <li>- решения задач, выданных на практических занятиях;</li> <li>- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;</li> <li>- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);</li> <li>- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;</li> <li>- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;</li> <li>- выполнения выпускных квалификационных работ и др.</li> <li>- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.</li> <li>- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы</li> </ul>
<p>Комплекс учебно-методический материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

*Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.Б.19 История управленческой мысли  
(заочная форма)*

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения текущего контроля успеваемости**  
**и промежуточной аттестации по дисциплине**  
**Б1.Б.19 История управленческой мысли**

## СОДЕРЖАНИЕ

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

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

Дисциплина «История управленческой мысли» участвует в формировании компетенций:

**ОК-1:** способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;

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

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций  
ОК-1, ОК-2 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	ФТД.В.01 Логика	1	1
		Б1.Б.02. Философия	2	2
		Б1.Б.19 История управленческой мысли	2	2
		Б1.Б.12 Социология	3	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Б1.Б.01 История	1	1
		Б1.Б.22. Общий курс железных дорог	1	1
		Б1.Б.08 Политология	2	2
		Б1.Б.19 История управленческой мысли	2	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций  
ОК-1, ОК-2 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование Компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-1	способностью использовать основы философских	Раздел 1. Трансформация взглядов на систему	Минимальный уровень	Знать основные этапы становления менеджмента как науки и профессии

	знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p>управления: этапы и основные направления.</p> <p>Раздел 2.</p> <p>Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени.</p> <p>Раздел 3.</p> <p>Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом.</p> <p>Раздел 4.</p> <p>Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России</p>		<p>определять принципы, отделяющие одну концепцию менеджмента от другой</p> <p>Владеть навыками аналитического мышления</p>
			Базовый уровень	<p>Знать имена важнейших деятелей управленческой мысли и их вклад в развитие теории и практики управления</p> <p>Уметь анализировать общие подходы к решению управленческих задач</p> <p>Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем общества</p>
			Высокий уровень	<p>Знать этапы развития управленческой мысли в России и других странах</p> <p>Уметь применять на практике управленческий опыт, накопленный человечеством</p> <p>Владеть способностью самостоятельно оценивать значимость различных теорий менеджмента</p>
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<p>Раздел 1.</p> <p>Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления.</p>	Минимальный уровень	<p>Знать основные школы менеджмента и особенности их функционирования</p> <p>Уметь выявлять объективные закономерности развития как мировой, так и</p>

		Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени.		отечественной управленческой мысли
				Владеть понятийным аппаратом дисциплины «История управленческой мысли»
		Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом.	Базовый уровень	Знать современные тенденции развития общества
				Уметь анализировать причины смены одних систем управленческих взглядов другими и демонстрация преемственности
		Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России		Владеть умением определять место и роль управленческих теорий в общей системе экономическо-управленческих знаний
			Высокий уровень	Знать последние исследования по проблемам менеджмента, социальной значимости этого направления научных и практических знаний
	Уметь использовать полученные знания и умения на практике			
	Владеть способностью к изложению в систематизированном виде основных экономико-управленческих взглядов, отражающих развитие государства и общества на различных этапах			

				исторического прогресса
--	--	--	--	----------------------------

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

№	Курс	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
<b>2 курс</b>					
1	2	3	4	5	6
2	2	Текущий контроль	Тема 2. Управленческие идеи Древнего мира	ОК-1, ОК-2	Доклад, кейс-задача (письменно/устно)
3	2	Текущий контроль	Тема 3. Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени	ОК-1, ОК-2	Доклад, письменное задание, написание эссе
4	2	Текущий контроль	Тема 8. Особенности развития менеджмента в Японии, США, Западной Европе	ОК-1, ОК-2	Доклад, заполнение таблицы
5	2	Текущий контроль	Тема 9. История и современные направления в развитии управленческой мысли в России	ОК-1, ОК-2	Доклад, письменное задания
6	2	Текущий контроль	Раздел 1. Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления.  Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени.  Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом.  Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России	ОК-1, ОК-2	Контрольная работа (письменно)
8	2	Текущий контроль	Раздел 1. Трансформация взглядов на систему	ОК-1, ОК-2	Реферат, Тестирование (компьютерные

			<p>управления: этапы и основные направления.</p> <p>Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени.</p> <p>Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом.</p> <p>Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России</p>		технологии)
9	2	Промежуточная аттестация – экзамен	<p>Раздел 1. Трансформация взглядов на систему управления: этапы и основные направления.</p> <p>Раздел 2. Управленческая мысль эпохи Древнего мира, Средневековья и Нового времени.</p> <p>Раздел 3. Эволюция школ и тенденций развития менеджмента за рубежом.</p> <p>Раздел 4. Становление и развитие менеджмента в Японии, США, Западной Европе и России</p>	ОК-1, ОК-2	Собеседование (устно)

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

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

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



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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
2	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
4	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Тематика эссе
5	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического	Темы рефератов

		анализа определенной темы, где автор реферата раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные токи зрения, а также собственные взгляды на нее. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	
6	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам
7	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
<b>Промежуточная аттестация</b>			
8	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект экзаменационных билетов

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (на 2 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал	Минимальный

	удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

### Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

#### Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

#### Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит

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

#### Кейс-задача

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

## Эссе

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

## Реферат

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

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Студент полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«не зачтено»	Студент не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений.

#### Критерии и шкала оценивания тестирования

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

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

#### **3.1 Перечень докладов**

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

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

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

Подготовьте доклад и презентацию по одной из тем:

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

#### **3.2 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий**

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания  
по теме «Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени»

Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих суть менеджмента и его значение для бизнеса. Это, по существу, принципы эффективного менеджмента.

*Вот некоторые примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «ИВМ».*

- «Руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках».

- «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться».

- «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров. Прибыль течет туда, где есть мозги».

Вопросы:

1. Согласны ли вы с приведенными выше высказываниями?

2. Постарайтесь сформулировать собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики управления.

### 3.3 Перечень кейс-задач

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

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

Образец типового варианта кейс-задачи  
по теме «Управленческие идеи Древнего мира»

#### Кейс - задача

Задание 1. Свод законов Хаммурапи <sup>1</sup>

Некоторые законы мудрейшего правителя древности поучительны для потомков. Так, свод законов Хаммурапи не только регулировал правовые основы жизни граждан, но и являлся свидетельством возникновения первых зачатков управления.

Согласно своду этих законов, родители могли продавать детей, если к тому их принуждала нищета. Если замужнюю женщину обнаруживали с любовником, то её бросали в воду; а на неверного мужа можно было только жаловаться в суд. За несправедливое обвинение клеветник наказывался по суду обстрижением височных волос. За убийство мужа виновницу сажали на кол, за злословие на родителей отрезали язык, за побои – отрубали руку. Муж ничего не получал из приданного покойной жены – оно принадлежало детям. Напротив, вдове возвращали её приданое и подарки мужа, она пользовалась оставленным имуществом совместно с детьми.

---

<sup>1</sup>Источник: Кравченко, А. И. История менеджмента : учеб. пособие для студентов вузов / А. И. Кравченко. – М. : Академический Проект, 2000. – С. 15–16.

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

Архитектора вознаграждали сообразно величине постройки, по мерке за каждую единицу пространства. Если дом обрушится и задавит хозяина, архитектор подвергается казни; если погибает сын хозяина, казнят сына архитектора. В случае замеченных погрешностей постройки ремонт производится архитектором. Те же принципы действуют в отношении корабельщиков и представителей других профессий.

Кодекс законов Хаммурапи рассматривает проступки исключительно с точки зрения материального вреда для личности или опасности для государства и общества. Он гарантирует права всем замужним женщинам на личную безопасность, в нём полностью отсутствует правило родовой мести. Поэтому считается, что законы Хаммурапи впервые создали правильно организованное культурное государство, которое взяло на себя защиту подданных и отмщение убийцам.

Вопросы для работы с кейсом:

1. Какой управленческой революции способствовало создание свода законов Хаммурапи?
2. Какой вклад внесла разработка свода законов Хаммурапи в развитие менеджмента?
3. Чем различались позитивные и негативные санкции у Хаммурапи, была ли между ними симметрия?
4. Как осуществлялось стимулирование труда и контроль за качеством продукции?
5. Что мешает использовать некоторые законы Хаммурапи сегодня?

### 3.4 Перечень эссе

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

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

Образец типового варианта эссе

*по теме «Управленческая мысль эпохи средневековья и Нового времени»*

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

Приложение

#### **Парень с секундомером**

**В. Сочнов**

Журнал Top-manager, 10.02.2006

*Не расточай энергии, но используй ее.*

*В.Оствальд*

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



*ухмылки современных теоретиков: "Кто? Тейлор? Этот парень с секундомером - основоположник теории менеджмента?" Однако идеи Тейлора настолько увеличили производительность труда во многих отраслях промышленности, что сегодняшнее процветание было бы невообразимым без него.*

"Одним из первых качеств, требующихся от человека, годного для переноски чугунных болванок в виде постоянной профессии, является такая тупость и флегматичность, которая делала бы его похожим по характеру, скорее всего, на вола. Человек с живым и острым умом по этой самой причине совершенно не годится для такого рода труда, он покажется ему ужасающе однообразным. Вследствие этого рабочий, наилучшим образом приспособленный для переноски чугунных болванок, совершенно не способен понимать основы науки, относящейся к его работе. Он настолько туп, что слово "процентная доля" лишено для него какого бы то ни было смысла, и он должен поэтому, для того чтобы работать с успехом, быть приучен к навыкам труда, в соответствии с законами этой науки, человеком более развитым, чем он сам", - писал Тейлор в своей книге "Принципы научного менеджмента". Поймите, поймите, это кого тут называют тупым? Наше главное богатство-человеческие ресурсы-должны быть тупы и походить на вола?

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

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

### **Первые конфликты**

Фредерик Уинслоу Тейлор родился 20 марта 1856 года в Джерментауне, немецком квартале Филадельфии. Профессия инженера во второй половине XIX века становилась в Америке модной, и Тейлор, решив стать инженером, захотел освоить производственный процесс с самых первых ступеней. Несмотря на свой смелый комбинаторский дар, он проявлял мало интереса к математике, во всем предпочитая решать задачи с помощью практических опытов. Эмпирический способ познания он сохранял всю жизнь. В 1878 году он поступил на службу в компанию Midvale Steel учеником токаря и быстро разочаровался в работе, увидев огромную расточительность сил, времени и материала. Посчитав небольшой опыт работы законченным, Тейлор выбирает себе новую профессию - механика-машиностроителя. Кстати, опыт работы токарем впоследствии пригодился - вместе со своим другом Тейлор изобрел "ускоренный токарный резец Тейлора-Уайта", который с успехом был внедрен во всем мире. Как только Тейлор был назначен главным механиком, к нему один за другим стали подходить рабочие: "Фред, мы очень рады, что

вас назначили главным механиком. Вы хорошо знаете игру, и мы уверены, что вы не способны быть свиньей при поштучной оплате. Вы будьте с нами по-хорошему, и все будет прекрасно; но если вы попытаетесь изменить хоть одну из наших норм, то вы можете быть вполне уверены, что мы вас выставим вон". Тейлор ответил им, что он отныне работает на стороне администрации и что он намерен приложить все усилия к тому, чтобы получить максимальную возможную выработку от каждого станка. Он сам был рабочим и хорошо знал, как те работают. Отношения сразу обострились. Тейлор стал требовать повышения производительности, поскольку знал, что можно работать лучше и быстрее. Он понижал ставки поштучной оплаты, нанимая новичков. Он лично обучал новичков принципам эффективной работы и требовал от них повышенной дневной выработки. В то же время рабочие оказывали такое давление (как на заводе, так и вне его) на всех тех, кто начинал увеличивать свою производительность, что последние, в конце концов, принуждались либо работать, как все остальные, либо уходить. Рабочие в борьбе против Тейлора устраивали настоящий саботаж, подстраивая якобы случайные поломки станков и сваливая всю вину на Тейлора, который заставлял их работать на станках с перегрузкой. Но Тейлор стоял на своем. Он заявил рабочим: "Больше никаких несчастий с машинами на заводе не будет! Если сломается какая-нибудь часть машины, то рабочий, управляющий ею, будет оштрафован, по крайней мере, в размере части стоимости ее починки, и штрафы, собранные таким образом, будут целиком переданы благотворительной ассоциации взаимопомощи для выдачи пособий больным рабочим". Эта мера немедленно привела к прекращению преднамеренной порчи машин. И хотя пару раз некоторые из дружески настроенных рабочих предупреждали его, чтобы он не ходил один домой по одинокой тропинке вдоль рельсов железной дороги, Тейлор смеялся. Он считал, что проявить робость-значит увеличить, а не уменьшить опасность. И продолжал ходить домой каждый вечер той же дорогой. После трех лет борьбы производительность увеличилась почти вдвое, а Тейлор был назначен главным мастером цеха. И в новой должности он решил сделать еще одно усилие, чтобы коренным образом изменить саму систему управления. Интересы рабочих и администрации должны были стать тождественными, вместо того чтобы быть противоположными.

### **Работа с прохладцей**

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

То же самое происходило и на производстве. Рабочий "сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен. И если бы он всеми силами стремился к возможному повышению своей выработки, то за это его товарищи-рабочие отнесли бы к нему еще хуже..." Сознательно медленную работу с целью недопроизводства Тейлор назвал "работой с прохладцей". Он выделил три причины подобного скрытого саботажа:

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

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

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

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

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

во-вторых, от более сложных задних мыслей и рассуждений, обусловленных общественными отношениями рабочих, что может быть названо систематической "работой с прохладцей".

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

Тейлор произвел учет рабочего времени по отношению к рабочему, от природы энергичному, который по пути на работу и с работы ходил со скоростью от 3 до 4 миль в час и зачастую бежал домой бегом после трудового дня. Но едва он приходил на работу, как тотчас же замедлял темп своей ходьбы до одной мили в час приблизительно. Так, например, катя нагруженную тачку, он шел хорошим быстрым шагом даже в гору, для того чтобы как можно меньше времени тащить груз; но на обратном пути он тотчас же замедлял шаг до скорости одна миля в час, пользуясь всякой возможностью замедлить ходьбу и только-только не усаживаясь прямо отдохнуть. Желая быть уверенным в том, что ему не придется работать больше, чем его ленивому соседу, он прямо уставал в своем стремлении ходить медленно.

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

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

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

помощью которого можно было бы вычислить на основе множества измерений нужные темпы труда для каждого рабочего места.

### **Враг рабочего класса**

Рабочие не без основания полагали, что система Тейлора придумана для того, что заставить работников трудиться до изнеможения ради извлечения предпринимателем большей прибыли. Появилось распространившееся в дальнейшем и в Европе мнение, что тейлоризм и крайняя эксплуатация - это одно и то же. Против Тейлора боролись профсоюзы, его ненавидели рабочие, его систему не решались пропагандировать и сами предприниматели.

Во-первых, рабочие всегда боролись против сдельной оплаты (существовало даже выражение "Akkordarbeit ist Mordarbeit": "сдельная работа - смертельная работа"). Когда хозяин в целях поощрения индивидуальной работы своих сотрудников пытался ввести сдельное (аккордное) вознаграждение вместо почасовой платы, при которой одинаковый заработок и у хорошего работника и у плохого, рабочие всегда объединялись против. Конечно, до введения тейлоризма производительность была невысока и сдельные ставки на самом деле были низки, так что для получения достойной зарплаты рабочим как будто и вправду приходилось "убивать" себя. Кроме того, недальновидные хозяева пытались использовать сдельную плату не ради повышения производительности, а для снижения выплат рабочим. Так, например, владельцы типографий отнимали у сдельных наборщиков так называемые "страницы сала" (пустые страницы книги, заглавия и т.п.) и отдавали их почасовым наборщикам, хотя нормировка сдельной оплаты покоилась на принципе постраничного вознаграждения. Естественно, при таком хищническом подходе к принципу сдельной оплаты дураков напрягаться было немного.

На самом деле Тейлор полагал, что главной задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого на предприятии работника. Причем "максимальное благосостояние для каждого занятого на предприятии работника означает не только более высокое вознаграждение, по сравнению с обычно получаемым людьми его профессии, но, что гораздо важнее, оно еще означает развитие каждого работника до максимально доступной ему степени производительности, которая позволила бы ему, говоря обобщенно, давать труд самого высокого качества в пределах его естественных способностей; и далее, оно означает предоставление ему, по возможности, работы именно этого качества... Большинство этих людей полагает, что основные интересы предпринимателей и рабочих по необходимости противоположны. Научная организация управления, напротив, исходит, в качестве своей основной предпосылки, из твердого убеждения в том, что истинные интересы тех и других вполне совпадают; что благосостояние для предпринимателя не может иметь места в течение долгого ряда лет, если оно не сопровождается благосостоянием для занятых на его предприятии рабочих, и наоборот; и что представляется вполне возможным дать рабочему то, чего он главным образом хочет, - высокую заработную плату, и одновременно дать предпринимателю то, чего он хочет, - низкую стоимость рабочей силы в производстве его фабрикатов".

На молодого инженера обратили внимание, и вскоре ему доверили пост генерального управляющего Manufacturing Investing Company, включавшей в свой состав крупные бумажные фабрики. Однако Тейлор мечтал испытать на практике свои исследования в области научного менеджмента, и он устроился управляющим отделом крупного завода Bethlehem. При полном попустительстве руководства фирмы (как оказалось, весьма дальновидного) Тейлор бросился экспериментировать как с методами обработки материалов (он классифицировал материалы - чугун, пресованное железо, ковкое железо, литая сталь, ковкая сталь-и определил лучшие для каждого материала инструменты для обработки на основании их силы, твердости, эластичности и быстроты

применения), так и с системой организации труда. Американскую поговорку "время - деньги" он объяснял так: не только упущенное время означает потерю, но и использование работника высокой квалификации для простых операций тоже приводит к потерям.

### Тейлоризм

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

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

В течение года общая сумма экономии при новой системе составила 38417,69 доллара, а в течение следующих шести месяцев, когда вся работа на заводском дворе была целиком переведена на урочную систему, достигла 80000 долларов в год.

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

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

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

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

И вывел новые обязанности дирекции:

Во-первых. Администрация берет на себя выработку научного фундамента, заменяющего собой старые традиционные и грубо практические методы, для каждого отдельного действия во всех различных разновидностях труда, применяемых на предприятии.

Во-вторых. Администрация производит на основе научно установленных признаков тщательный отбор рабочих, а затем тренирует, обучает и развивает каждого отдельного рабочего, в то время как в прошлом рабочий сам выбирал себе специальность и сам на ней тренировался так хорошо, как умел.

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

В-четвертых. Устанавливается почти равномерное распределение труда и ответственности между администрацией предприятия и рабочими. Администрация берет на себя все те отрасли труда, для которых она является лучше приспособленной, чем рабочие, тогда как в прошлом почти весь труд целиком и большая часть ответственности были возложены на рабочих.

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

### Издержки

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

Тейлор предостерегал: "Один и тот же механизм, который приносит превосходные результаты, если применяется в соответствии с основными принципами научного управления, приводит к неудачным и губительным последствиям, если сопровождается неправильным пониманием этих принципов со стороны тех, кто ими пользуется". Прimitивно понимаемый тейлоризм приводил к разнообразным нелепым ситуациям. Еще более интересный пример дает нам Германия, страна, готовая своей педантичностью свести с ума любого. Вот образец документа 20-х годов немецкого понимания тейлоризма: "Пишущая машинка есть самый бессмысленный способ, который может быть использован для письма. Значительно более 50% всей работы, выполняемой на пишущей машинке, остается экономически без всякого полезного действия. Когда нажимом пальца мы напечатали одну букву, палец поднимается вверх и совершает больше бесполезной работы, чем сделал раньше полезной, нажимая сверху на клавишу, ибо при подъеме пальцев необходимо преодолевать силу тяжести. Для промежутков между двумя буквами немецкое народное хозяйство тратит из года в год более работы, чем для каждой из букв. Немецкое народное хозяйство при этого рода письме прямо сдирает с себя кожу: оно тратит ежегодно миллионы за пишущие машинки, оно платит другие миллионы за работу на них. Но более половины этой платы машинистки получают за то, что они снизу вверх

пробивают дырки в воздухе". Стоит ли удивляться, что через десять лет в этой стране из людей стали делать мыло?

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

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

### 3.5 Реферат

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

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

1. Научные идеи Мэри Паркер Фоллетт
2. Переосмысление идей Ф. Тейлора в работах А.К. Гастева.
3. Философия японского менеджмента.
4. Мюнстерберг как один из основателей психотехники
5. Сравнительный анализ американского и японского менеджмента.
6. Система канбан и кружки качества.
7. Теория Д. Мак Грегора.
8. Теория А. Маслоу.
9. НЭП, особенности государственного менеджмента.
10. Классики японского менеджмента (Мацусита Коносукэ, Тойода, Фукудзава Ю.)
11. Идеи управления в работах Адама Смита.
12. Раскрытие идей менеджмента в работах А. Слоана.
13. «Шведская модель социализма» Г. Мюрдаля.
14. Концепция рыночного хозяйства Л. Эрхарда.
15. Реформа П.А. Столыпина, их роль в организации государственного управления.
16. Особенности перестройки управления экономикой, начатые в России в 1986 г.
17. «Человеческий фактор» в развитии менеджмента.
18. Принципы рационализации труда А.К. Гастева.
19. Деятельность А.К. Гастева по рациональной организации и культуре труда.

20. НОТ в работах О.А. Ерманского, П.М. Керженцева, Н.А. Витке.
21. Идеи экономических методов управления в работах С.Г. Струмилина, В.С. Немчинова, Л.В. Канторовича.
22. Идеи менеджмента в работах М. Вебера.
23. Функции руководителя в работах Ч. Барнарда.
24. Принципы управления Л. Урвика.
25. Философия менеджмента Г. Эмерсона.
26. Проблема власти и лидерства в работах М. Фуко.
27. Принципы крупномасштабной организации в работах Ф. Шумахера.
28. Идеи управления в работах Чарльза Хэнди
29. Р. Оуэн — прагматик и утопист
30. Система Тейлора и Эмерсона
31. Концепция НОТ А. Журавского
32. Модель эффективной организации Р. Лайкерта
33. Модель успешного руководителя Б. Баса
34. Модель Блейка и Моутона
35. Синтетический подход» Урвика и Гьюлика
36. Управленческая деятельность братьев Рябушинских
37. А.А. Багданов. Характеристика его работы «Тектология – всеобщая организационная наука
38. Вклад российских ученых 20-30х годов в развитие науки управления
39. Научный и практический вклад Генри Форда в развитие менеджмента
40. Основоположник научного менеджмента Фридерик Уинслоу Тейлор, его принципы научного управления производством
41. Принципы управления Анри Файоля.

### 3.6 Типовой комплект заданий для контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «История управленческой мысли» состоит из двух частей:

- 1) теоретической, в которой студент освещает теоретический вопрос, используя рекомендуемую литературу;
- 2) тестовой, в которой студенту предлагается проверить свои знания с помощью тестового задания.

Студенты выбирают вариант теоретического вопроса и номер ситуации самостоятельно, используя табл. 1.

#### Выбор варианта контрольной работы

Таблица 1

Номер зачетной книжки студента	Номер варианта	Задания на контрольную работу	
		Теоретический вопрос	Тест
0	10	5,13	5
1	1	20,2	4
2	2	3,19	3
3	3	4,18	6
4	4	6,17	7
5	5	16,7	10
6	6	8,15	8
7	7	9,10	9
8	8	14,11	2
9	9	12,1	1

#### Перечень теоретических вопросов



11. Основоположник научного менеджмента Фридерик Уинслоу Тейлор, его принципы научного управления производством
12. Научные идеи Мэри Паркер Фоллетт
13. Философия японского менеджмента
14. Мюнстерберг как один из основателей психотехники
15. Сравнительный анализ американского и японского менеджмента
16. Классики японского менеджмента (Мацусита Коносукэ, Тойода, Фукудзава Ю.)
17. «Шведская модель социализма» Г. Мюрдаля
18. Концепция рыночного хозяйства Л. Эрхарда
19. Реформа П.А. Столыпина, их роль в организации государственного управления
20. Особенности перестройки управления экономикой в период 1986-1992 гг.
21. НОТ в работах О.А. Ерманского, П.М. Керженцева, Н.А. Витке
22. Идеи экономических методов управления в работах С.Г. Струмилина, В.С. Немчинова, Л.В. Канторович
23. Р. Оуэн — прагматик и утопист
24. Управленческая деятельность братьев Рябушинских
25. А.А. Багданов. Характеристика его работы «Тектология – всеобщая организационная наука
26. Вклад российских ученых 20-30 х годов в развитие науки управления
27. Научный и практический вклад Генри Форда в развитие менеджмента
28. Принципы управления Анри Файоля
29. Идеи менеджмента в работах М. Вебера
30. Философия менеджмента Г. Эмерсона

## Тестовые задания

### Тест 1

**1. Кто в истории менеджмента одним из первых разработал базовые принципы административной теории, выделив «идеальные типы бюрократии»?**

- а) М. Вебер;
- б) Э.Мэйо;
- в) А.Маслоу;
- г) Ф.Тейлор.

**2. Вавилонский царь, введший систему производственного контроля?**

- а) Навуходоносор II;
- б) Тамерлан;
- в) Тутанхамон;
- г) Хаммурапи.

**3. В каком подходе рассматриваются организация как совокупность элементов, испытывающих влияние непрерывно изменяющейся внешней среды?**

- а) ситуационный;
- б) системный;
- в) процессный;
- г) классический.

**4. Какое из названий человека характерно для школы «человеческих отношений»?**

- а) работник;
- б) личность;
- в) сотрудник;
- г) подчиненный.

**5. Кто является автором концепции «иерархии потребностей»?**

- а) Г.Мюнстерберг;
- б) А.Маслоу;
- в) Г.Ганнт;

г) К.Левин

**6. Кто сформулировал 14 принципов управления?**

- а) М.Вебер;
- б) Ф.Тэйлор;
- в) А.Файоль;
- г) Г.Форд.

**7. Какая теория на представлении о человеке работающем как «существо безинициативным, требующим постоянного руководства и применения наказания»?**

- а) теория «Х»;
- б) теория «У»;
- в) теория «Z»;
- г) теория «А».

**8. Основу какой школы составил подход с точки зрения количественных подходов?**

- а) математических методов;
- б) школа человеческих отношений;
- в) административная школа;
- г) школа научного управления

**9. Кто создал поточное производство?**

- а) Г.Форд;
- б) Ф.Тэйлор;
- в) Э.Мэйо;
- г) Г.Ганнт.

**10. В какой из стран была разработана система «Канбан»?**

- а) Россия;
- б) Франция;
- в) Германия;
- г) Япония.

### **3.7 Перечень вопросов для тестирования**

Образец типового варианта тестового задания

#### **Тестовые задания для оценки знаний**

1. История управленческой мысли - это:

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

2. Источником и базисом управления явилось:

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

#### **Тестовые задания для оценки умений**

1. Что из перечисленного относится к макроуправлению:

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

2. Первая управленческая революция называется:

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

### **Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности**

1. Время начала седьмого управленческого этапа

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

2. С именем какого царя связана вторая управленческая революция:

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

### **3.8. Перечень теоретических вопросов к экзамену**

#### **Перечень вопросов к экзамену по дисциплине «История управленческой мысли»**

1. Особенности становления и развития управления как целостного учения
2. Периодизация развития управленческой мысли
3. Сущность управленческих революций
4. Особенности становления и развития управления в Древнем Египте
5. Особенности становления и развития управления в государствах Древнего Востока
6. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древнем Китае
7. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древней Греции
8. Особенности управления и развития управленческой мысли в Древнем Риме
9. Особенности формирования взглядов на управление в эпоху становления и развития индустриального общества
10. Особенности управления времен средневековья в странах Западной Европы
11. Н.Макиавелли и его взгляды на управление государством
12. Промышленный переворот и формирование взглядов на управление
13. Роберт Оуэн и его эксперименты
14. Особенности управления и развития управленческой мысли Ф.У.Тейлора и их место в методологии научного менеджмента
15. Сущность административной школы управления
16. Сущность школы человеческих отношений
17. Сущность школы математических методов и количественных подходов
18. Особенности и основные черты японского менеджмента
19. Особенности и основные черты американского менеджмента
20. Сравнительный анализ японского и американского менеджмента
21. Организационно-управленческая деятельность С.Ю.Витте и П.А.Столыпина

22. Развитие управленческой мысли в СССР: В.И.Ленин, И.В.Сталин, А.А. Богданов, Н.И.Бухарин, А.К. Гастев
23. Новые аспекты в управлении экономикой в послевоенный период
24. Реформы 1965 и 1979 гг.
25. Управленческая сущность перестройки и переход к рыночному регулированию экономики (М.С.Горбачев, Б.Н.Ельцин, Н.И.Рыжков, Е.Т.Гайдар)
26. Базовые концепции нового менеджмента
27. Рачительное производство
28. Проектно-ориентированные формы управления организациями на базе современных систем менеджмента качества
29. Организационные изменения
30. Менеджмент в рамках мультикультурного контекста

### **3.9 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену** (для оценки умений)

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

### **3.10 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену** (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

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

Принцип	Пояснение

2. Вспомните основные положения теорий «X» и «Y», предложенных американским ученым Дугласом МакГрегором. Какие идеи кажутся вам более правильными и соответствующими современным условиям? Какие положения и выводы вы будете использовать в своей работе? Почему?
3. Что такое Хоторнский эффект (*Hawthorne effect*)? Придумайте и опишите пример проявления такого эффекта в деятельности какой-либо организации (или одного ее подразделения).

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

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

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

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через

электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: 2 теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.




#### Образец экзаменационного билета

 ЗаБИЖТИрГУПС 2018/2019 уч. год	<b>Экзаменационный билет № 1</b> по дисциплине «История управленческой мысли» 2 курс	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «Управление процессами перевозок» ЗаБИЖТ _____ М.И. Коновалова
1. Периодизация развития управленческой мысли		
2. Менеджмент в рамках мультикультурного контекста		
3. Вспомните основные положения теорий «X» и «Y», предложенных американским ученым Дугласом МакГрегором. Какие идеи кажутся вам более правильными и соответствующими современным условиям? Какие положения и выводы вы будете использовать в своей работе? Почему?		
<i>Составил: Ракевич Н.Г.</i>		

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

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

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Подпись отв. исп.	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений			
1	6	6.1	6.1.1	40	40	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
2	6	6.1	6.1.2	40	40	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
3	6	6.3	6.3.3	40	40	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020