

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Павлова Людмила Станиславовна

Должность: и.о. проректора по образовательной деятельности

Дата подписания: 26.02.2026 15:34:48

Уникальный программный ключ:

d1b168d67b4d761571618b2409a0b09e21

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПО ОБЩЕМУ ГУМАНИТАРНОМУ
И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ЦИКЛУ
ОГСЭ.07 «Менеджмент»

Специальность	09.02.07 ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И ПРОГРАММИРОВАНИЕ
Квалификация	Программист
Форма обучения	Очная

Рабочая программа утверждена
на заседании ученого совета
факультета прикладной математики и кибернетики
протокол № 6 от 05.02.2026 г.

1. Общая характеристика учебной дисциплины

1.1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «Менеджмент» принадлежит к общему гуманитарному и социально-экономическому учебному циклу (ОГСЭ).

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ОК 03.; ОК 04.	<ul style="list-style-type: none">• применять теории и концепции менеджмента для объяснения того, что происходит в практике управления;• проявлять творчество и оригинальность;• строить эффективные межличностные и групповые отношения;• слушать и слышать других;• формулировать и выражать свои мысли и идеи.	<ul style="list-style-type: none">• существующие теории и концепции менеджмента;• методы управления организацией;• возможности современных информационных управленческих систем;• методы мотивации и стимулирования эффективного труда работников;• механизм принятия управленческого решения.

2. Структура и содержание учебной дисциплины

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объём в часах
Объём учебной дисциплины	70
в том числе:	
- лекции	30
- практические занятия	30
Самостоятельная работа	10
Промежуточная аттестация	0

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся	Объем в часах	Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
Тема 1. Основы менеджмента	Содержание учебного материала	6	ОК 03.; ОК 04.
	Понятие управления и его классификация. Понятие менеджмента, его виды. Основные функции менеджмента. Принципы и методы управленческой деятельности (менеджмента).		
	В том числе практических и лабораторных работ	2	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	

Тема 2. История развития менеджмента	Содержание учебного материала	10	ОК 03.; ОК 04.
	Эволюция управления как науки. Научная школа управления. Административная школа. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки. Школа науки управления. Процессный подход. Системный подход. Ситуационный подход.		
	В том числе практических и лабораторных работ	4	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	
Тема 3. Организация как основа менеджмента	Содержание учебного материала	6	ОК 03.; ОК 04.
	Организация и ее признаки. Разновидности организаций.		
	В том числе практических и лабораторных работ	2	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	
Тема 4. Структура организации	Содержание учебного материала	6	ОК 03.; ОК 04.
	Понятие и принципы департаментализации. Типы организационных структур управления. Управленческая структура организации. Управленческие полномочия и их распределение.		
	В том числе практических и лабораторных работ	2	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	
Тема 5. Коммуникационные процессы	Содержание учебного материала	6	ОК 03.; ОК 04.
	Разновидности коммуникаций. Содержание коммуникационного процесса. Качество коммуникаций. Разновидности коммуникационных структур.		
	В том числе практических и лабораторных работ	2	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	
	Содержание учебного материала	8	ОК 03.; ОК 04.

Тема 6. Управленческие решения	Понятие управленческого решения. Виды управленческих решений. Этапы принятия рационального решения. Качество управленческих решений.		
	В том числе практических и лабораторных работ	4	
	Самостоятельная работа обучающихся	0	
Тема 7. Мотивация – понятие и виды	Содержание учебного материала	8	ОК 03.; ОК 04.
	Потребности и мотивы. Теории мотивации. Мотивационный механизм. Стимулирование.		
	В том числе практических и лабораторных работ	4	
	Самостоятельная работа обучающихся	0	
Тема 8. Лидерство, власть, влияние	Содержание учебного материала	8	ОК 03.; ОК 04.
	Понятие власти. Классификация власти. Стили руководства.		
	В том числе практических и лабораторных работ	4	
	Самостоятельная работа обучающихся	0	
Тема 9. Управление конфликтами	Содержание учебного материала	4	ОК 03.; ОК 04.
	Понятие конфликта, причины и типы конфликтов. Модель процесса конфликта. Управление конфликтной ситуацией. Примеры преодоления конфликтных ситуаций.		
	В том числе практических и лабораторных работ	2	
	Самостоятельная работа обучающихся	0	
Тема 10. Система работы с персоналом	Содержание учебного материала	8	ОК 03.; ОК 04.
	Понятие системы работы с персоналом. Кадровая политика. Подбор персонала. Оценка персонала. Расстановка (ротация) кадров.		

	В том числе практических и лабораторных работ	4	
	Самостоятельная работа обучающихся	0	
Примерный перечень практических работ			
	Современный менеджер		
	История менеджмента		
	Рабочий день менеджера		
	Умение вести деловые беседы		
	Власть и стили руководства		
	Принятие управленческих решений		
	Воздействие на подчиненных		
	Мотивация		
	Делегирование полномочий		
	Управление трудовыми ресурсами		
	Управление конфликтами		
Промежуточная аттестация			
Всего		70	

3. Условия реализации учебной дисциплины

3.1. Специальные помещения для реализации учебной дисциплины

3.1.1. Для контактной работы с преподавателем

Учебная аудитория № 212 (Садовый пер., 35), оснащение: комплект учебной мебели, мультимедийный комплекс

3.1.2. Для самостоятельной работы

Интернет-центр, оснащение: комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС ТвГУ.

3.2. Информационное обеспечение реализации учебной дисциплины

Перечень программного обеспечения

Kaspersky Endpoint Security 12
Яндекс Браузер
Google Chrome
WinDjView
ONLYOFFICE

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

ЭБС ТвГУ
ЭБС «ЮРАЙТ»
ЭБС «Znanium»
ЭБС «Консультант студента» (СПО)

3.2.1. Основная литература

Михалева, Е. П. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования / Е. П. Михалева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 183 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-21615-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582487> (дата обращения: 29.01.2026).

3.2.2. Дополнительная литература

Менеджмент. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 246 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02464-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471002> (дата обращения: 13.12.2021).

4. Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины

Результаты обучения	Критерии оценки	Формы и методы оценки
<p>Перечень знаний, осваиваемых в рамках дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> • существующие теории и концепции менеджмента; • методы управления организацией; • возможности современных информационных управленческих систем; • методы мотивации и стимулирования эффективного труда работников; • механизм принятия управленческого решения. <p>Перечень умений, осваиваемых в рамках дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять теории и концепции менеджмента для объяснения того, что происходит в практике управления; • проявлять творчество и оригинальность; • строить эффективные межличностные и групповые отношения; • слушать и слышать других; • формулировать и выражать свои мысли и идеи. 	<ul style="list-style-type: none"> • «Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко. • «Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками. • «Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки. • «Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работа в группах • Оценка результатов самостоятельной работы • Оценка работы на практических занятиях • Зачет

5. Фонд оценочных средств

Тестовые задания / иное оценочное средство	Варианты ответов	Ключ (правильный вариант ответа)										
<p>Сопоставьте стили поведения в конфликте с их характеристиками в контексте командной работы:</p> <table border="1" data-bbox="152 416 956 1412"> <thead> <tr> <th data-bbox="152 416 465 512">Стиль поведения в конфликте</th> <th data-bbox="465 416 956 512">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="152 512 465 600">1. Сотрудничество</td> <td data-bbox="465 512 956 600">А. Попытка удовлетворить свои интересы за счет других; часто приводит к выигрышу одной стороны и проигрышу другой.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="152 600 465 687">2. Компромисс</td> <td data-bbox="465 600 956 687">В. Попытка полностью удовлетворить интересы обеих сторон, найти взаимовыгодное решение; требует открытого общения и доверия.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="152 687 465 775">3. Соперничество</td> <td data-bbox="465 687 956 775">С. Отказ от конфронтации, уход от проблемы; может привести к накоплению недовольства и нерешенным вопросам.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="152 775 465 1412">4. Избегание</td> <td data-bbox="465 775 956 1412">Д. Частичное удовлетворение интересов обеих сторон; каждый чем-то жертвует ради достижения соглашения; часто используется при ограниченных ресурсах или времени.</td> </tr> </tbody> </table>	Стиль поведения в конфликте	Характеристика	1. Сотрудничество	А. Попытка удовлетворить свои интересы за счет других; часто приводит к выигрышу одной стороны и проигрышу другой.	2. Компромисс	В. Попытка полностью удовлетворить интересы обеих сторон, найти взаимовыгодное решение; требует открытого общения и доверия.	3. Соперничество	С. Отказ от конфронтации, уход от проблемы; может привести к накоплению недовольства и нерешенным вопросам.	4. Избегание	Д. Частичное удовлетворение интересов обеих сторон; каждый чем-то жертвует ради достижения соглашения; часто используется при ограниченных ресурсах или времени.		1 – В, 2 – D, 3 – А, 4 - С
Стиль поведения в конфликте	Характеристика											
1. Сотрудничество	А. Попытка удовлетворить свои интересы за счет других; часто приводит к выигрышу одной стороны и проигрышу другой.											
2. Компромисс	В. Попытка полностью удовлетворить интересы обеих сторон, найти взаимовыгодное решение; требует открытого общения и доверия.											
3. Соперничество	С. Отказ от конфронтации, уход от проблемы; может привести к накоплению недовольства и нерешенным вопросам.											
4. Избегание	Д. Частичное удовлетворение интересов обеих сторон; каждый чем-то жертвует ради достижения соглашения; часто используется при ограниченных ресурсах или времени.											

Сопоставьте принципы эффективной командной работы с их проявлениями:		1 – В, 2 – С, 3 – А, 4 – D
Принцип командной работы	Проявление	
1. Взаимная поддержка	А. Все члены команды четко понимают общую цель и личную ответственность за достижение.	
2. Открытая коммуникация	Б. Члены команды готовы помогать друг другу, делиться знаниями и навыками для преодоления трудностей.	
3. Общая цель и ответственность	С. Информация свободно циркулирует между членами команды, идеи и мнения высказываются без страха осуждения.	
4. Уважение различиям	Д. Команда ценит уникальные навыки, опыт и взгляды каждого участника, используя их для усиления общего результата, а не для создания разногласий.	
Расположите этапы конструктивного диалога при возникновении разногласий в команде в правильной последовательности:		Варианты ответов: 3,4,2,1,5 1. Совместный поиск решений и компромиссов. 2. Выражение своей точки зрения и аргументов. 3. Определение предмета разногласия и его влияния на общую цель.

	<p>4. Активное слушание и понимание точки зрения оппонента.</p> <p>5. Достижение соглашения и фиксация договоренностей.</p>	
<p>Представьте, что вы присоединяетесь к новой команде проекта. Расположите действия, которые помогут вам быстрее адаптироваться и стать эффективным членом команды, в логической последовательности:</p>	<p>Варианты ответов:</p> <p>1. Активное участие в обсуждениях, предложение своих идей и помощи.</p> <p>2. Изучение целей проекта, ролей других участников и принятых норм общения.</p> <p>3. Выявление своих сильных сторон и того, как они могут принести пользу команде.</p> <p>4. Установление личных контактов с коллегами, проявление доброжелательности.</p> <p>5. Выполнение своих первых поручений качественно и в срок.</p>	2,3,4,5,1
<p>Какое действие наиболее соответствует принципу «взаимная ответственность за результат» в командной работе?</p>	<p>Варианты ответов:</p> <p>А. Выполнение только своих задач, не обращая внимания на проблемы коллег.</p> <p>В. Перекладывание вины за не-</p>	С

	<p>удачи на других членов команды.</p> <p>С. Предложение помощи коллеге, у которого возникли трудности с его частью работы, чтобы команда уложилась в сроки.</p> <p>Д. Отказ от обмена информацией, чтобы не тратить время.</p>	
<p>Если вы заметили, что один из членов вашей команды постоянно перебивает других и не дает высказаться, какое ваше действие будет наиболее продуктивным с точки зрения поддержания эффективного социального взаимодействия?</p>	<p>Варианты ответов:</p> <p>А. Игнорировать поведение коллеги, чтобы не провоцировать конфликт.</p> <p>В. Присоединиться к перебиванию, чтобы показать свою активность.</p> <p>С. После окончания его реплики вежливо попросить возможность высказаться и обратить внимание на то, что всем важно быть услышанными.</p> <p>Д. Начать спорить с ним публично, чтобы "поставить на место".</p>	С
<p>Какие из перечисленных факторов способствуют формированию сплоченной и продуктивной команды? (Выберите все подходящие варианты)</p>	<p>Варианты ответов:</p> <p>А. Четко определенные роли и обязанности каждого члена.</p>	А, В, Д

	<p>В. Наличие общей, вдохновляющей цели, которую разделяют все участники.</p> <p>С. Отсутствие регулярных встреч и обсуждений для экономии времени.</p> <p>Д. Открытость к обратной связи и готовность к совместному решению проблем.</p> <p>Е. Конкуренция внутри команды, где каждый работает только на себя.</p>	
<p>Какие действия демонстрируют, что член команды учитывает особенности поведения и интересы других участников? (Выберите все подходящие варианты)</p>	<p>Варианты ответов:</p> <p>А. Адаптирует свой стиль общения к предпочтениям коллеги (например, более детально или кратко).</p> <p>В. Задает уточняющие вопросы, чтобы понять точку зрения другого.</p> <p>С. Настаивает исключительно на своем мнении, не слушая аргументов других.</p> <p>Д. Предлагает решения, которые учитывают ограничения или возможности других членов команды.</p> <p>Е. Делится информацией и ресурсами, которые могут быть</p>	<p>А, В, D, Е</p>

	полезны другим.	
<p>Опишите ситуацию из вашего опыта (учебного или личного), когда вам пришлось активно сотрудничать с кем-то для достижения общей цели, несмотря на первоначальные разногласия или различия во мнениях. Какие шаги вы предприняли для налаживания продуктивного взаимодействия, и чему вы научились из этой ситуации?</p>		<p>Ключ к задаче (Примерный ответ, могут быть вариации):</p> <p>Ситуация: Работа над групповым проектом, где у меня и другого участника были принципиально разные идеи по структуре и содержанию. Первоначально возникло напряжение.</p> <p>Предпринятые шаги:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Инициировал диалог: Предложил коллеге встретиться отдельно, чтобы спокойно обсудить наши идеи. 2. Активное слушание: Внимательно выслушал его аргументы, стараясь понять логику его предложений, не перебивая. Задавал уточняющие вопросы. 3. Выразил свою позицию: Четко и спокойно изложил свои аргументы, почему я считаю свой подход эффективным. 4. Поиск общего знаменателя: Мы вместе начали искать точки соприкосновения, выявлять сильные стороны каждого подхода. Постепенно нашли способ интегрировать лучшие элементы обеих идей. 5. Разделение задач: Договорились о том, как распределить задачи, чтобы каждый мог работать над той частью, которая соответствовала его сильным сторонам, но при этом была частью общего согласованного плана.

Представьте, что вы являетесь частью команды, работающей над важным проектом, и вы обнаруживаете, что один из ваших коллег постоянно не соблюдает установленные сроки, что ставит под угрозу весь проект. Какие действия вы предпримете в этой ситуации, чтобы, с одной стороны, обеспечить соблюдение сроков, а с другой – сохранить продуктивные отношения в команде? Обоснуйте свой выбор.

Ключ к задаче (Примерный ответ, могут быть вариации):

Цель: Решить проблему несоблюдения сроков, минимизировать риски для проекта и поддержать командный дух.

Действия:

1. Личное, частное общение: В первую очередь, я бы инициировал личный разговор с этим коллегой (вне общей встречи команды). Цель – понять причину задержек (возможно, это технические трудности, перегрузка, личные проблемы, непонимание задачи). Обоснование: Прямое публичное обвинение может вызвать защитную реакцию, повредить отношениям. Личный разговор демонстрирует поддержку и желание помочь.

2. Предложение помощи и совместного поиска решения: В зависимости от причины, я бы предложил свою помощь (если это в моей компетенции), или предложил бы вместе обратиться к руководителю проекта для перераспределения задач, поиска дополнительных ресурсов или пересмотра сроков (если это обосновано). Обоснование: Это показывает готовность к сотрудничеству и принятию общей ответственности за результат, а не простому "доносу".

3. Информирование руководителя (при необходимости): Если после личного общения ситуация не меняется или проблема слишком серьезна для решения на уровне

		<p>коллег, я бы проинформировал руководителя проекта. Однако, я бы сделал это с акцентом на проблему для проекта, а не на обвинении коллеги, и предложил бы возможные варианты решения, выявленные в ходе моего общения. Обоснование: Руководитель должен быть в курсе рисков проекта. Мой подход должен быть профессиональным и нацеленным на результат, а не на "ябедничество".</p>
--	--	---