

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

Социологический факультет

«РАССМОТРЕНО»

на заседании кафедры экономической
социологии и менеджмента
Протокол № _____ от _____ октября 2018

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета факультета
Протокол № _____ от _____ 2018

Рабочая программа

межфакультетского учебного курса

МЕНЕДЖМЕНТ В ЭПОХУ ПОСТМОДЕРНА

MANAGEMENT IN POSMODERNITY

Москва

2018

Автор курса
доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой
экономической социологии и менеджмента социологического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова
Барков С.А..

1. Характеристика курса

На заре наук об обществе ученые тешили себя надеждой, что они смогут воспроизвести в их развитии логику естественнонаучного знания. XX век полностью опроверг эти надежды. Традиционные научные системы всегда создавались по принципу иерархии: от нескольких базовых аксиом или недоказуемых законов – к бесчисленному множеству теорем и закономерностей.

В управлении на уровне государства и национальной экономики первую такую пирамиду идей создал А.Смит и его последователи. Это была, так называемая, экономическая классика. Аксиомы ее очевидны и являются для многих ориентирами по сей день: свобода торговли, минимальное государство, защита частной собственности, невидимая рука рынка. В 1920-30-е годы Дж.М.Кейнс сформулировал основные принципы второй концептуальной пирамиды – государственного регулирования экономики и фактически создал альтернативную систему взглядов, которая строилась опять-таки по естественнонаучному образцу. Затем в рамках неолиберализма с некоторыми изменениями была возрождена пирамида классических идей.

Подобно волшебной палочке неолиберализм прикасался к национальным хозяйствам самых разных стран. Его адепты верили, что их система знаний так же точна и так же стройно выстроена, как у ядерных физиков или микробиологов. Но нарастающие негативные явления, связанные с внедрением в практику неолиберальных идей, постепенно разрушали эту веру.

На уровне управления компаниями научный менеджмент Ф.У Тейлора конституировал первую иерархию идей. После ряда неудач в применении этой мыслительной конструкции в теории менеджмента возникает школа человеческих отношений, строящая свою иерархию знаний на принципиально иной совокупности аксиом. Во многом эти аксиомы создавались в противоположность тейлоровским в расчете на то, что, поменяв «+» на «-», исследователи однозначно приблизятся к всеобщему алгоритму обретения эффективности. Появление в 1960-е годы последней третьей парадигмы менеджмента мыслилось опять-таки как создание на этот раз уж точно работающей повсеместно иерархии идей. При этом системный, ситуационный или структурный подход к менеджменту некоторым образом пытался воспринять методологические проблемы предыдущих попыток создания единой иерархии ментальных объектов.

В эпоху постмодерна в теории менеджмента по большому счету мы имеем выставку идей. Феномен выставки как никакой другой соответствует

сознанию современного человека, впитавшему постмодернистские ценности, связанные с отказом от господствовавшей в течение нескольких последних веков классической европейской рациональности. Выставка делает из большинства людей не пассивных последователей некоторых учителей, которые ведут их по «правильному» пути, а творцами своего маршрута между экспонатами.

В результате весьма прагматически настроенные элиты общества – государственные чиновники и менеджеры корпораций – стали на практике агентами внедрения в социальную практику постмодернистского стиля мышления, который, казалось бы, был свойственным «далеким от реальности» философам и деятелям искусства.

2. Цели и задачи освоения дисциплины.

Целью курса является формирование у студентов представлений об особенностях трансформации менеджмента в постиндустриальном обществе, выявление наиболее значимых проблем управления на государственном и корпоративном уровнях, а также ознакомление с наиболее эффективными методами решения данных проблем.

Задачи курса:

- раскрытие сущности и содержания базовых теоретических подходов к менеджменту;
- ознакомление обучающихся с исторической эволюцией организационных систем, тенденциями развития управления в постиндустриальном обществе;
- определение особенностей оптимизации управленческих механизмов на государственном и корпоративном уровнях для эффективного выполнения ими социально-экономических функций;
- ознакомление с базовыми идеями современных гуру менеджмента;
- сравнительный анализ гносеологических особенностей теории менеджмента в индустриальном обществе и в эпоху постмодерна.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Общенаучные компетенции:

- владение основами исторических знаний, понимание движущих сил и закономерностей исторического процесса, места человека в историческом процессе, политической организации общества (ОНК-3);
- способность использовать полученные экономические знания в контексте своей социальной и профессиональной деятельности (ИК-6).

4. Место дисциплины в структуре Основной образовательной программы

Дисциплина «Менеджмент в эпоху постмодерна» относится к блоку вариативных дисциплин, по выбору обучающихся (межфакультетский учебный курс) и предназначена для бакалавров и магистрантов направлений

подготовки, чья будущая исследовательская и/или практическая деятельность связана с реализацией управленческих компетенций; курс также представляет интерес для обучающихся, нацеленных на изучение и понимания особенностей работы современных компаний в области привлечения и удержания сотрудников, целевых потребителей; формирования стратегических планов развития.

Общая трудоемкость дисциплины 1 зач. ед. (36 академических часов).
Курс читается в весеннем семестре. Промежуточная аттестация – зачет.

5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>владение основами исторических знаний, понимание движущих сил и закономерностей исторического процесса, места человека в историческом процессе, политической организации общества (ОНК-3)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • исторические этапы развития управленческой мысли; • современные тенденции развития управления на государственном и корпоративном уровнях; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать управленческие инновации эпохи постмодерна на основе исторического опыта реализации управленческих идей; <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявления сходств и различий в управленческих теориях и практиках.
<p>способность использовать полученные экономические знания в контексте своей социальной и профессиональной деятельности (ИК-6)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • гносеологические модели, лежащие в основе построения теории менеджмента; • базовые идеи современных гуров менеджмента; • прогнозы развития менеджмента и его осмысления в будущем; • особенности управленческих практик в России и в международном бизнесе; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотносить содержательные особенности теории менеджмента с институциональным контекстом, в рамках которого она разрабатывалась; • прогнозировать появление новых

	<p>содержательных концепций в постиндустриальном менеджменте; Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> • критического анализа результатов внедрения концепций менеджмента в практику частных и государственных организаций; • адаптации инновационных управленческих практик к реальной организации.
--	---

6. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины составляет 1 зачетная единица, всего 36 часов, из которых 30 часов составляет контактная работа студента с преподавателем, 6 часов составляет самостоятельная работа студента.

7. Формат обучения – очно.

8.Используемые образовательные и научно-исследовательские технологии.

А. Образовательные технологии:

- Проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-стади.

–

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование анализа гносеологических особенностей концепций, разработанных различными учеными в области теории менеджмента;
- стимулирование работы студентов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой и маркетинговой практике.

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (час.)	Контактная работа (час.)	Самостоятельная работа (час.)
Тема 1. Три концепции эпохи модерна в управлении на государственном уровне	7	6	1
Тема 2. Три концепции эпохи модерна в управлении на корпоративном уровне	7	6	1
Тема 3. Современный рынок управленческих идей	7	6	1
Тема 4. Тенденции развития менеджмента в постиндустриальном обществе	5	4	1
Тема 5. Методология управления интеграционными процессами в компании	3	2	1
Тема 6. Постиндустриальное управление и проблема принципала-агента	2	2	-
Тема 7. Управление и эволюция организаций	3	2	1
Итоговый контроль (зачет)	2	2	-
Итого	36	30	6

Содержание курса

Тема 1. Три концепции эпохи модерна в управлении на государственном уровне

Исторические попытки построения теории управления по канонам классической науки. Варианты апробирования теории. Экономическая теория и теория управления: взаимодополнение и противоречия. Прагматические аспекты теории управления и ее формально-логическая методология.

А.Смит и управление в эпоху свободного рынка. Допущения экономической классики и проблемы социального управления. Рынок как неуничтожимый механизм. Распределение ресурсов согласно компетентности игроков и их способности конкурировать на рынке.

Проблемы свободного рынка: экономические кризисы, монополизация, социальная напряженность, политическая неустойчивость.

Дж.М.Кейнс и государственное регулирование. Отрицание аксиом А.Смита. «Видимая» и «невидимая» руки рынка. Кейнсеанский консенсус и образование «золотого миллиарда». Проблемы государственного регулирования: инфляция, рост налогов, бюрократизация общественной жизни, поддержка неэффективных предприятий, отсутствие стимулов к производительному труду.

Неолиберализм как идеология социального управления. Универсальность аксиом неолиберализма. Неолиберальный консенсус в мире в 1980-90-е годы. Творческое возрождение классических идей Ф.Хайеком и М.Фридманом. Проблемы неолиберализма: рост неравенства доходов (внутри стран и между странами), коррупция и воровство в процессе приватизации, потеря конкурентоспособности национальными экономиками развивающихся стран, политическая зависимость от Запада.

Кризис 2008 года и формирование рынка макроэкономических идей. Отсутствие претензий на формирование универсальной теории, работающей о всех странах. Конец «догоняющего» развития. Национальные культуры и модели экономики.

Тема 2. Три концепции эпохи модерна в управлении на корпоративном уровне

Классическая теория организации и управления. Принципы научного менеджмента Ф.Тейлора. Научный и традиционный менеджмент. Концентрация "мыслительного" компонента деятельности у администрации предприятия. Стандартизация и централизация как основа эффективного управления. Технические и организационные нововведения, использованные Тейлором для повышения производительности труда. Марксистская интерпретация тейлоризма

(Г.Браверман). Деградация труда и контроль над массами как приоритеты «научного менеджмента».

Доктрина «человеческих отношений». Значение Хотторнских экспериментов для развития теории менеджмента. Соотношение рационалистического и гуманистического подходов к управлению людьми. Необходимость исследования неформальных структур организации для успешного достижения ее целей. Критика жесткой иерархии и формализации производственных процессов. Доктрина «человеческих отношений» и японский менеджмент.

Системный, структурный и ситуационный подходы к социальному управлению на микроуровне. Применение структурного функционализма к исследованию менеджмента. Социотехническая модель организации (Тавистокский институт). Проблема соответствия технологии, структуры и межличностных взаимодействий в организационном подразделении. Ситуационные теории менеджмента. Определение факторов составляющих управленческую ситуацию. Ситуационное понимание функций управления и связующих процессов в организации.

Тема 3. Современный рынок управленческих идей

Современный рынок теории менеджмента. Отказ о построения теории управления по образцу естественнонаучных концепций. Современная теория управления и постмодернизм. Причины разнообразия подходов к управлению в постиндустриальной экономике. Феномен «коллективной рациональности». Культурное разнообразие в современном менеджменте. Рынок консультантов и рынок «гуру менеджмента». Маркетинговые аспекты продвижения управленческих идей.

Всеобщий менеджмент качества. Истоки формирования менеджмента качества в 1980-х годах. Активизация творческой деятельности подчиненных. Многообразие определений качества. Эволюция подходов от качества продукции к качеству менеджмента. Международные стандарты

качества. Процесс стандартизации систем управления в современных условиях.

Реинжиниринг бизнес-процессов. Процессный подход к менеджменту. Реинжиниринг и оптимизация. Выявление лидеров бизнес-процессов. Элитарные основы практики реинжиниринга. Этапы реинжиниринга. Реинжиниринг и трансформация структур управления. Использование информационных технологий в реинжиниринге компании. Результаты реинжиниринга.

«Самообучающаяся организация». Феномен организационного знания. Процесс устаревания знаний. Управление знаниями и креативностью. Административные и идеологические аспекты реализации концепции «самообучающейся организации». Организация непрерывного обучения работников компаний. Менеджер как тренер. Обучение как решение организационных проблем.

Тема 4. Тенденции развития менеджмента в постиндустриальном обществе

Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Кризис вертикальной интеграции. Прозрачность границ организаций для внешних рынков.

Тенденция к участию в прибылях всего персонала фирмы. Участие в прибылях как гибридная организационно-рыночная форма мотивации. Значение кампаний по приватизации начала 1980-х годов в Великобритании и других европейских странах. Организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного

владения акциями: достоинства и недостатки. «Профит-шеринг» и традиционная премиальная система. Бонусы от прибыли фирмы как средство приобщения работников к глобальным организационным целям.

Производственная демократия. Повышение роли самоуправляемых групп и команд в организации. Корпоративное управление и внедрение рыночных начал в структуру принятия стратегических решений.

Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и проектные структуры. Формализация неформальных связей и развитие организационных сетей. Постиндустриальные преобразования организационных структур. Сокращение уровней управления. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.

Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Сокращение транзакционных издержек и повышение доступности рынка как социально-экономического института. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике. Глобализация бизнеса и различные подходы к решению проблем географической и культурной диверсификации.

Тема 5. Методология управления интеграционными процессами в компании

Организация как совокупность механизмов координации экономической деятельности. Базовые механизмы координации.

Непосредственное руководство, приказы начальства. Предпринимательские фирмы (небольшие организации в динамичном окружении). Власть руководителя. Легальные основания для власти. Субординация и подчинение в крупных иерархических структурах. Защищенность подчиненных как плата за данный тип координации.

Стандартизация работ. Массовое производство как механизм индустриальной координации (конвейер, фаст-фуд, стандартное строительство, стандартная одежда). Отличие индустриальной стандартизации от стандартизации в традиционном обществе (дома, одежда, пища). Стандартизация работ и деградация труда. Знания как источник сопротивления руководству. Бюрократизация как возможность дополнительной эксплуатации. Формы контроля и сопротивления им.

Контроль результатов деятельности. Высокая стоимость стандартизации работ и постоянного контроля. Результаты и мотивация. Вопрос доверия к подчиненному. Контроль за подразделениями. Управление по результатам.

Соотнесение знаний и умений – контроль посредством квалификации. Обучающие программы как механизм координации. Возможные противоречия со стандартизацией работ. Новое качество труда и рабочей силы. Самокоординация работников на основе общих целей, знаний и языка. Проблема данного типа координации внутри подразделений.

Координация посредством норм, ценностей и общей культуры. Высшая форма синергетического эффекта. Приверженность организации и «промывание мозгов». Стандартизация работ и развитие организационной культуры – противоречие или взаимодополнение.

Групповая координация. Группа равных как экономический и управленческий феномен. Групповая деятельность и проблема «безбилетника». Групповое давление и групповая мотивация. Свободный обмен информацией в группе как основа выработки инновационных решений. Техники групповой работы. Проблематичность групповой координации как основы развития организации.

Типы организаций на основе превалирования механизмов координации. Предпринимательская, централизованная организация. Машинная, бюрократическая организация. Профессиональная организация.

Диверсифицированная, децентрализованная организация. Инновационная организация. Миссионерская организация.

Тип организации и фаза ее жизненного цикла. Проблемы перехода от одного типа организации к другому. Противоборство и взаимодополнение различных механизмов координации в рамках организаций разных типов. Внешняя среда как фактор выбора типа организации.

Тема 6. Постиндустриальное управление и проблема принципала-агента

Представление о фирме как о едином целом. Цель фирмы – максимизация прибыли или стоимости для владельцев. Поиск равновесия (оптимума) Парето как задача менеджера, стимулируемого совершенным рынком.

Поведенческая теория фирмы. Фирма как коалиция участников. Оправдание ожиданий участников – основа существования фирмы. Взносы участников и их компенсации. Материальные и нематериальные компенсации. Зависимость ожиданий от современного размера компенсаций и компенсаций, выплачиваемых в других организациях. Риск смены фирмы и неполнота информации. Отсутствие единой цели у организации.

Стейкхолдерская модель организации. Различия между стейкхолдерами. Менеджмент как особая категория участников организации. Принятие решений как «выторговывание» вариантов. Переговорная сила. Организационный «люфт» (slack). Ограничения на переговорах.

Проблема принципала-агента. Различные трактовки проблемы. Политические особенности функционирования открытых акционерных обществ как самой крупной формы организации бизнеса. Собрание акционеров, совет директоров, менеджмент, исполнительный директор как органы управления. Причины усиления внимания к проблемам корпоративного управления в XXI веке. Корпоративные скандалы: их причины и последствия. Легальные и нелегальные доходы топ-менеджмента.

Пути решения проблемы принципала-агента: повышение зарплаты топ-менеджеров, усиление контроля и др.

Тема 7. Управление и эволюция организаций

Теоретические подходы к организационной эволюции – креационизм (классическая экономическая теория), популяционная экономика, эволюционный институционализм.

Замена адаптации селекцией в популяционной экологии. Структурная инерция организации. Причины инерции – надежность, подотчетность, воспроизводимость. Развитие популяции организаций в терминах популяционной экологии. Ниша. Плотность ниши. Уровень смертности организаций. Виды организаций. Первооткрыватели и последователи. Специалисты и дженералисты.

Эволюционное изменение организаций в теории Р.Р.Нельсона и С.Дж.Уинтера. Понятие рутины. Иерархия рутин. Рутинны, навыки, тайное знание. Изменения рутин. Распространение рутин в отрасли. Рутинизация изобретений как задача управления. Роль крупных и малых организаций в эволюционном процессе.

Управление и «зависимость от пройденного пути». QWERTY-эффекты. Управление как разрушение традиций и следование им. Невозможность нахождения оптимального пути развития объекта управления в реальной экономике.

10. Форма промежуточной аттестации и Фонд оценочных средств

А. Примерный перечень заданий для самостоятельной подготовки, которые способствуют углублению знаний студентов по отдельным темам программы:

1. Развернутая беседа «Фордизм: прошлое в настоящем и будущем».

План беседы:

1. Американские истоки фордизма
2. Интернационализация фордизма

3. Фордизм в СССР
4. Фордизм в постиндустриальном обществе (Китай, Индия, Бангладеш и др.).

5. Возможна ли «новая индустриализация» без фордизма?

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ рекомендованных преподавателем российских и зарубежных публикаций по проблемам актуальности фордистских подходов к организации и управлению, обучающийся формирует свою точку зрения относительно актуальности данной парадигмы в современном менеджменте. Затем в ходе обсуждения студенты выводят общее представление о наиболее вероятном будущем фордизма в современном мире.

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по выдвинутой проблеме с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

2. Презентация докладов «Экспонаты выставки управленческих идей XXI века».

По согласованию с преподавателем студенты выбирают конкретную концепцию менеджмента, изложенную в публикациях отечественного или зарубежного автора. Студент делает доклад с презентацией, раскрывающей наличие инновационного содержания в данной концепции, производит сравнение данной концепцией с классическими подходами к управлению, а также с наиболее известными «экспонатами» выставки управленческих идей. В заключении студент определяет возможную востребованность концепции и варианты дальнейшего ее развития.

3. Подготовка рефератов на темы: «Перспективы развития рынка управленческих идей в России», «Малые организационные формы в постиндустриальном обществе», «Преимущества и ограничения демократии как стиля управления в государстве и корпорациях», «Роль неформальных отношений в менеджменте в постиндустриальную эпоху».

4. Подготовка эссе на тему: «Влияние информационных технологий на современное управление».

Студент выбирает сам определенную технологию, техническую инновацию или электронный инструмент (прибор и т.п.) и определяет их значимость для развития общества и социального управления. Особое внимание следует уделить

инноваций имеет свои закономерно сменяемые стадии, которые должны быть приняты во внимание при разработке управленческих стратегий государства и отдельных организаций. Первый этап восприятия инновации характеризуется тем, что она воспринимается как «игрушка для богатых». Новациями пользуются представители элиты, одной из важнейших целей такого использования является подтверждение высокого социального статуса владельца инновационного продукта. Второй этап связан с широким распространением инновации как средства повышения конкурентоспособности тех отдельных лиц и общностей людей, которые ее используют. На этой стадии опережающее вложение средств в расширенное использование инновации воспринимается как возможность опередить конкурентов. Наконец, на третьем этапе инновация начинает восприниматься столь же естественной, как «воздух» или иные обычные, окружающие человека вещи. Потенциал созданных ей конкурентных преимуществ резко снижается при предельном расширении круга пользователей.

Наиболее удачными считаются эссе, в которых автор правильно определил силу влияния информационной технологии на современное управление (при том что такого влияния может и не быть вообще), проанализировал социально-экономические и социально-управленческие последствия использования электронных инструментов или программного обеспечения, а также выявил дальнейшие тренды использования аналогичных инноваций в государственном управлении и менеджменте организаций.

Б. Формы проведения промежуточной аттестации (зачета):

- 1) по вопросам;
- 2) на основании выполнения индивидуального исследовательского проекта, охватывающего все темы курса.

Примерный перечень вопросов к зачету:

1. Управление рыночными организациями в теории "научного менеджмента" Ф.У.Тейлора.

2. Русские последователи Ф.Тейлора.
3. Тейлор и деградация труда (теория Г.Бравермана).
4. Технологические, экономические и социальные инновации Г.Форда.
5. Стандартизация, унификация и социальное управление в середине XX века.
6. Основные принципы школы «человеческих отношений» в теории менеджмента.
7. Методологические основания системного подхода в теории менеджмента.
8. Институциональные факторы восприятия и реализации теорий менеджмента в различных странах.
9. Современное состояние теоретического осмысления управленческих проблем. Формирование рынка идей.
10. Особенности рынка консультантов по управлению.
11. Особенности рынка и основные идеи гуру менеджмента.
12. Всеобщий менеджмент качества.
13. Реинжиниринг бизнес-процессов.
14. Концепция самообучающейся организации и специфика ее применения на практике.
15. Модели корпоративного управления.
16. Роль советов директоров в управлении современной корпорацией.
17. Особенности социального управления на макроуровне (государство – национальный рынок)
18. Социально-управленческая интерпретация классической экономической теории.
19. Социально-экономические последствия эпохи свободного рынка.
20. «Невидимая рука рынка» и социальное управление.
21. Марксизм как альтернатива классической экономической теории.
22. Марксизм и социальное управление, основанное на жестком государственном регулировании. Социально-управленческие проблемы плановой экономики.
23. Кейнсианство и социальное управление.
24. Социально-экономические проблемы государственного регулирования.
25. Кривая Филлипса и социальное управление.
26. Кривая Лаффера и социальное управление.
27. Неолиберализм как социально-экономическая стратегия.
28. Базовые проблемы неолиберализма.
29. Социальное управление в период экономического кризиса.
30. Организационные причины экономического кризиса.

11. Ресурсное обеспечение.

Основная литература:

1. Барков С. А. Организация и рынок: противоборство или согласие? – М.: МГУ, 2008.

2. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. – М.: ЮРАЙТ, 2017.
3. Барков С.А., Денильханов АХ. Формы организации бизнес. – М.: Изд-во «У Никитских ворот», 2018.
4. Управление человеческими ресурсами/ под ред. С.А.Баркова, В.И.Зубкова (в 2-х томах). – М.: ЮРАЙТ, 2016
5. Лебедев К.Н. Системный подход и методология менеджмента. – М.: Красная звезда, 2008.
6. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоур Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2011.

Дополнительная литература:

1. Бусыгин А.В. Кризис менеджмента. Очерки современной теории и текущей практики. – М.: Проспект, 2015.
2. Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми. – М.: Альпина Паблишер, 2018.
3. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. – СПб.: Питер, 2004.
4. Иноземцев, В.Л. На рубеже эпох. Экономические тенденции и их неэкономические следствия. – М.: Экономика, 2003.
5. Красовский Ю.Д. Социо-культурные основы управления бизнес-организации. – М.: Юнити-Дана, 2007.
6. Менеджмент. Теория, практика и международный аспект/ Под ред. Н.Ю.Кониной. – М.: Аспект Пресс, 2018.
7. Минцберг Г. Менеджмент. Природа и структура организаций. – М.: Эксмо, 2018.
8. Нельсон, Р.Р., Уинтер С.Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: Дело, 2002.
9. Морита А. SONY. Сделано в Японии. - М.: Альпина Паблишер, 2018.
10. Овчинников С. А. Питер Фердинанд Друкер как экономический мыслитель и философ современного менеджмента. – М.: Проспект, 2016.
11. Организационное поведение/ Под. Ред. С.А.Баркова. – М.: ЮРАЙТ, 2018.
12. Пинк, Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. – М.: Изд. дом "Секрет фирмы", 2005.
13. Пияшева, Л.И., Пинскер Б.С. Экономический неоконсерватизм: теория и международная практика. – М.: Международные отношения, 1988.
14. Сенг П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 2009.

- 15.Современные проблемы менеджмента, маркетинга и предпринимательства/ Под ред. Н.Ю.Кониной. – М.: Editorial URSS, 2018.
- 16.Современные технологии менеджмента/ Под ред. В.И.Королева. – М.: Магистр, Инфрв-М, 2016.
- 17.С о т о де Э. Иной путь. Экономический ответ терроризму. – М.: Социум, 2008.
- 18.Т е й л о р Ф.У. Менеджмент / Пер. с англ.--К.: Контроллинг , 1992.
- 19.Ф о р д Г. Моя жизнь - мои достижения." М.: Финансы и статистика, 1989.
- 20.Х а м м е р М., Ч а м п и Дж. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010.
- 21.Х э н д и Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. – СПб.: Питер, 2002.
- 22.Ш е й н Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2011.
- 23.Я к о к а Л. Карьера менеджера, Послесловие - М.: Попурри, 2007.
- 24.D u o m a S., S c h r e u d e r H. Economic Approaches to Organizations. – Prentice Hall, 2002.
- 25.G u I l l e n M.F. Models of Management: Work, Authority and Organisation in Comparative Perspective. – Chicago: University of Chicago Press, 2007.
- 26.H u c z y n s k i A., В u c h m a n D. Organizational Behaviour. –Prentice Hall, 2008.
- 27.M o r g a n G. Organizations in Society. – Polgrave, 2001

Интернет-ресурсы:

- <http://www.ecsocman.edu.ru> – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
- <http://www.expert.ru> – Журнал «Эксперт»
- <http://www.aup.ru/books/i002.htm> - Электронные книги: менеджмент и управление предприятием
- <http://www.cfin.ru> – Портал корпоративного менеджмента
- <http://www.management-ru.ru> – Лекции по менеджменту
- <http://www.managementnews.ru/> - Журнал «Новости менеджмента»
- <http://www.mevriz.ru> – Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
- <http://www.rjm.ru> – Российский журнал менеджмента

Приложение.

Критерии оценки различных видов самостоятельных работ

Эссе/реферат	зачтено	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
	Не зачтено	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки. Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.
Доклад	Зачтено	Доклад подготовлен в строгом соответствии с планом. При разработке студент опирался на рекомендованную и дополнительную литературу, разнообразные источники информации. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулированные выводы и рекомендации обоснованы. Доклад правильно технически оформлен.
	Не зачтено	Доклад не выполнен или выполнен с грубыми содержательными и техническими ошибками.
Дискуссия/ Развернутая беседа по плану	Зачтено	Студент использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры из управленческой практики, подтверждающие позицию, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию
	Не зачтено	Студент слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Критерии оценки ответов на зачете:

Зачет по вопросам		
Ответ на зачете	Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие ответы на вопросы, а также на дополнительные вопросы.
	Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.
Зачет на основании выполнения индивидуального исследовательского проекта, охватывающего все темы курса		
Индивидуальный проект	Зачтено	Проект выполнен по плану. Отчет по проекту логически выстроен правильно и написан хорошим научным языком. Студент демонстрирует свободное владение понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию. Выводы и рекомендации полны, структурированы.
	Не зачтено	Проект выполнен не в соответствии со структурой плана. Отчет по проекту логически выстроен неграмотно и написан с грубыми стилистическими и орфографическими ошибками. Студент не владеет понятийным аппаратом дисциплины, не правильно ссылается или не ссылается на необходимые источники, не ориентируется в проблеме. Выводы и рекомендации не полны и не структурированы.