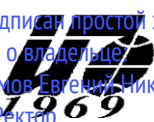


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Трофимов Евгений Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2026 09:16:58
Уникальный программный ключ:
c379adf0ad4f91cbbf100b7fc3323cc41cc52545



Образовательное частное учреждение высшего образования
«Российская международная академия туризма»

Факультет менеджмента туризма
Кафедра менеджмента и экономики

Принято Ученым Советом
18 февраля 2026 г.
Протокол № 02-06-01

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор
В.Ю. Питюков
16 февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)»

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль – «Управление бизнесом и логистика»
квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Б1.О.19

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедры
Протокол № 5 от 21 января 2026
г.

Разработчик: Ополченова
Е.В., к.э.н., доцент кафедры
менеджмента и экономики

Химки 2026

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины - формирование у обучающихся компетенции ОПК-1 с помощью дисциплины «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)».

Задачи дисциплины:

- Формирование системы комплексных знаний в области управленческой мысли, и основных подходов к управлению.
- Изучение основных способов проектирования организационных структур,
- Овладение навыками разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций,
- Формирование навыков планирования, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия,
- Изучение основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в бизнесе и логистике, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,
- Формирование навыков проведения аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в управлении бизнесом и логистикой.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, представленных в компетентностной карте дисциплины в соответствии с ФГОС ВО, компетентностной моделью выпускника, определенной вузом и представленной в ОПОП, и содержанием дисциплины (модуля):

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1. Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач ОПК-1.2. Применяет основные подходы в управлении и модели управления в организации при решении профессиональных задач ОПК-1.3. Применяет основные знания теории организации и организационных структур при	Знает - теоретические основы экономической, организационной и управленческой теории, возможности и необходимость применения этих знаний в профессиональной деятельности; - исторические аспекты возникновения и развития экономической, организационной и управленческой мысли;

		<p>решении профессиональных задач</p>	<p>- методы, законы и принципы управления различными организациями в сфере профессиональной деятельности на основе экономически, организационных и управленческих знаний.</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике теоретические основы экономической, организационной и управленческой теории; - применять исторически апробированные формы, методы и технологии управления организациями. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения теоретических основ экономической, организационной и управленческой теории; - навыками применения исторически апробированных форм, методов и технологий управления организациями.
--	--	---------------------------------------	--

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория менеджмента» относится к дисциплинам обязательной части учебного плана и изучается во 2-3 семестре на очной форме обучения.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

4.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		2	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	120	52	68
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	47	16	32
занятия семинарского типа (ЗСТ):	64	32	32
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))			
практические занятия (ЗСТ ПР)	64	32	32
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	6	2	2
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)			
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	4	2	2
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	168	20	148
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	132	18	114
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	36	2	34
Форма промежуточной аттестации (экзамен, зачет)		зачет	экзамен
Общая трудоемкость дисциплины: часы	288	72	216
зачетные единицы	8	2	6

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы) дисциплины
1	Эволюция управленческой мысли: от классических школ к современным концепциям	Предпосылки возникновения менеджмента как науки. Школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Гантт): нормирование труда, хронометраж, отбор и обучение персонала. Административная (классическая) школа управления (А. Файоль, Л. Урвик, Дж. Муни): принципы управления, функции менеджмента. Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, М. Фоллет): Хоторнские эксперименты, роль неформальных групп и социально-психологических факторов в повышении производительности труда. Школа поведенческих наук (Д. Макгрегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг): теории мотивации, стили лидерства, участие работников в управлении. Количественный подход и школа науки управления: применение математических методов и моделей (линейное программирование, теория очередей) в управлении бизнесом и логистикой. Системный и ситуационный подходы: организация как открытая система, учёт факторов внешней среды при принятии управленческих решений. Современные концепции: бережливое производство (Lean), управление цепями поставок (SCM), аутсорсинг, управление знаниями, адаптивные и сетевые структуры. Вклад российских учёных в развитие теории менеджмента (А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О.А. Ерманский). Применимость классических и современных концепций в управлении логистическими предприятиями.
2	Организация как система: сущность, признаки и классификация	Понятие организации в теории менеджмента. Признаки организации: наличие цели, структуры, ресурсов, взаимодействие с внешней средой. Социально-экономическая природа организации. Классификация организаций: коммерческие и некоммерческие; производственные и сервисные; малые, средние и крупные; формальные и неформальные; частные, государственные и смешанные. Специфика организаций в сфере бизнеса и логистики: логистические операторы (3PL, 4PL), транспортные компании, складские комплексы, дистрибьюторские центры. Организация как открытая система: вход (ресурсы, информация, заказы), процесс преобразования (логистические операции), выход (товары, услуги). Внешняя среда организации: среда прямого воздействия (поставщики, потребители, конкуренты, контрагенты) и среда косвенного воздействия (экономические, политические, технологические, социальные факторы). Внутренняя среда организации: цели, задачи, структура, технологии, персонал, корпоративная культура. Жизненный цикл организации: этапы создания, роста, зрелости, упадка и трансформации. Особенности управления организацией на

		различных стадиях жизненного цикла применительно к бизнесу и логистике.
3	Теория организационного проектирования: типы и виды структур управления	<p>Понятие организационной структуры управления: элементы (звенья, уровни управления, связи) и принципы построения. Разделение труда: вертикальное (уровни иерархии) и горизонтальное (функциональная специализация). Норма управляемости (диапазон контроля): факторы, влияющие на её величину, оптимальные значения для логистических подразделений. Централизация и децентрализация: преимущества и недостатки, степень децентрализации в управлении бизнесом и логистикой. Типы организационных структур: иерархические (бюрократические) и адаптивные (органические). Линейная и функциональная структуры: характеристики, области применения, ограничения в логистической деятельности. Линейно-функциональная структура: наиболее распространённый тип для средних логистических компаний, распределение полномочий между линейными руководителями и функциональными службами. Дивизиональная структура: продуктовый, региональный и потребительский принципы построения, применение в крупных логистических холдингах и распределительных сетях. Проектная и матричная структуры: условия использования, механизмы двойного подчинения, особенности управления проектами в логистике. Сетевые и виртуальные организационные структуры: аутсорсинг и партнёрства как основа, роль информационных технологий в управлении сетевыми логистическими компаниями. Современные тренды в организационном проектировании: плоские структуры, agile-подходы, самоуправляемые команды на складах и в транспортных подразделениях.</p>
4	Организационное поведение: основы управления поведением индивида и группы	<p>Понятие и предмет организационного поведения. Уровни анализа: индивидуальный, групповой и организационный. Факторы, определяющие поведение человека в организации: личностные особенности (способности, темперамент, характер), ценности и установки, восприятие и атрибуция. Теории личности в менеджменте: теория «X» и «Y» Д. Макгрегора, теория «Z» У. Оучи, модель «рациональный – социальный – самоактуализирующийся – сложный человек». Поведенческие установки работников логистических компаний: особенности мотивации водителей, складских операторов, диспетчеров, логистов-менеджеров. Управление восприятием и преодоление стереотипов в процессе принятия управленческих решений. Формирование и развитие организационной лояльности и вовлечённости персонала в сфере бизнеса и логистики. Социализация работника: этапы адаптации нового сотрудника в логистическом подразделении. Проблема дисциплины и ответственности в логистике: специфика контроля за соблюдением сроков, сохранностью грузов, графиками движения. Управление стрессом и предотвращение профессионального выгорания у сотрудников транспортных и складских специальностей.</p>

5	Коммуникации и групповая динамика в управлении бизнесом и логистикой	<p>Понятие и виды групповой динамики. Формальные и неформальные группы в организации, их роль в управлении бизнесом и логистикой. Стадии развития группы: формирование, бурление, нормирование, выполнение работы, расформирование. Особенности группообразования в логистических коллективах (водители, складские бригады, диспетчерские смены). Командные роли по Р. Белбину: формирование сбалансированных логистических команд для выполнения проектов (внедрение WMS, оптимизация маршрутов). Процесс принятия групповых решений: синергия и «огруппление мышления» (groupthink), методы повышения качества групповых решений в логистике. Управление конфликтами в организации: виды конфликтов (внутриличностные, межличностные, межгрупповые), причины конфликтов в логистической деятельности (распределение ресурсов, несовпадение целей подразделений, проблемы коммуникации). Стили разрешения конфликтов: конкуренция, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление. Конструктивное разрешение конфликтов между транспортным и складским персоналом, между логистикой и отделом продаж. Коммуникации в организации: структура коммуникационного процесса, виды коммуникаций (вертикальные, горизонтальные, формальные, неформальные). Барьеры коммуникации и их преодоление в логистических компаниях: проблемы обмена информацией между диспетчерами, водителями, клиентами и складами. Современные информационные технологии для поддержки коммуникаций и групповой работы в бизнесе и логистике (корпоративные мессенджеры, TMS с функцией обмена сообщениями, совместные рабочие пространства).</p>
6	Мотивация и стимулирование персонала в управлении бизнесом и логистикой	<p>Понятие мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу (применение к различным категориям логистического персонала); двухфакторная теория Ф. Герцберга (гигиенические факторы и мотиваторы в транспортной и складской деятельности); теория потребностей Д. Макклелланда (потребность в достижении, власти и принадлежности). Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума (взаимосвязь «усилие – результат – вознаграждение» в логистике); теория справедливости С. Адамса (восприятие справедливости оплаты труда водителей и складских работников); модель Портера – Лоулера. Материальное и нематериальное стимулирование персонала в бизнесе и логистике. Особенности оплаты труда в логистике: сдельно-премиальная система для водителей (за километраж, за рейс, за экономию топлива); системы грейдов для менеджеров по логистике; премирование за выполнение KPI (своевременность доставки, сохранность груза, точность комплектации). Нематериальная мотивация: карьерный рост, признание достижений, расширение полномочий, гибкий график работы, корпоративное обучение. Мотивация в условиях дефицита кадров на рынке труда водителей и складских операторов.</p>

		Разработка систем мотивации, учитывающих специфику логистической деятельности (сезонность, ненормированный рабочий день, ответственность за материальные ценности). Проблема соотношения индивидуальной и коллективной мотивации в логистических подразделениях (бригадная выработка на складе, общий результат рейса).
7	Лидерство, власть и влияние в управлении бизнесом и логистикой	Понятие лидерства и руководства: сходство и различия. Формальное и неформальное лидерство в управлении бизнесом и логистикой. Теории лидерства: теория личностных качеств («великий человек») – характеристика лидера в логистике (ответственность, стрессоустойчивость, умение работать в режиме многозадачности). Поведенческие теории лидерства: стили управления по К. Левину (авторитарный, демократический, либеральный), их эффективность в различных логистических ситуациях (работа водителей на линии требует авторитарного контроля, креативная оптимизация маршрутов – демократического подхода). Ситуационные теории лидерства: модель Фидлера (эффективность зависит от ситуации), теория «путь – цель» Р. Хауса (адаптация стиля к задачам и подчинённым), модель Херси – Бланшара (зрелость последователей и выбор стиля). Применение ситуационного лидерства в управлении логистическими проектами и операционными командами. Власть и влияние в организации: понятие власти, баланс власти в логистической компании. Типы власти по Френчу и Рэйвену: законная (должностная), власть вознаграждения, принуждения, экспертная, референтная (власть примера). Специфика экспертной власти в логистике для руководителей, имеющих личный опыт вождения, складской работы или таможенного оформления. Политика организации: понятие и методы управления организационной политикой в логистическом бизнесе. Формирование лидерского резерва в логистических компаниях: выявление и развитие потенциальных лидеров среди диспетчеров, начальников складов, руководителей транспортных отделов.
8	Организационная культура, изменения и развитие в управлении бизнесом и логистикой	Понятие и структура организационной культуры: ценности, нормы, артефакты, модели поведения. Уровни организационной культуры по Э. Шайну: поверхностный (видимые артефакты), подповерхностный (провозглашаемые ценности), глубинный (базовые предположения). Типологии организационной культуры: классификация Ч. Хэнди (культура власти, роли, задачи, личности); модель Г. Хофстеде (дистанция власти, индивидуализм/коллективизм, избегание неопределённости, маскулинность/феминность, долгосрочная ориентация). Особенности организационной культуры в логистических компаниях: культура безопасности (для транспортных компаний), клиентоориентированность (для 3PL-операторов), точность и дисциплина (для складских комплексов). Формирование и поддержание организационной культуры в сфере бизнеса и логистики: роль основателя, корпоративные мероприятия, традиции, системы мотивации и кадрового отбора. Организационные изменения и развитие: причины

	<p>организационных изменений (внешние и внутренние факторы для логистических компаний – рост цен на топливо, новые технологии, изменение спроса). Модели управления изменениями: модель Курта Левина (размораживание – движение – замораживание); модель Дж. Коттера (восемь шагов успешных преобразований); модель ADKAR (осознание, желание, знания, способности, закрепление). Сопротивление изменениям: причины сопротивления персонала логистических компаний (боязнь потери контроля, непонимание выгод, нарушение привычных алгоритмов работы) и методы его преодоления (участие, коммуникация, обучение, поддержка). Управление изменениями при внедрении новых информационных систем (WMS, TMS, ERP) на логистических предприятиях. Развитие организации как управляемый процесс: реинжиниринг бизнес-процессов в логистике, непрерывное улучшение (Kaizen, Lean-логистика), цифровая трансформация управления бизнесом и логистикой. Формирование обучающейся организации в сфере логистики: накопление и передача знаний, best practices, внутренние школы водительского мастерства и складских операций.</p>
--	--

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

5.2.1. Очная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)				СРО
			Итого	в том числе			
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	
2 семестр							
Эволюция управленческой мысли: от классических школ к современным концепциям	ОПК-1	60	40	10		20	5
Организация как система: сущность, признаки и классификация	ОПК-1	4	4	2		5	5
Теория организационного проектирования: типы и виды структур управления	ОПК-1	4	4	2		5	5
Организационное поведение: основы управления поведением индивида и группы	ОПК-1	2	2	2		2	3
Групповые консультации, и (или) индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	ОПК-1	1	1				2
Форма промежуточной аттестации (зачет)	ОПК-1	1	1				2

Всего часов		72	52	16		32	4	20
3 семестр								
Коммуникации и групповая динамика в управлении бизнесом и логистикой	ОПК-1	52	20	12		8		32
Мотивация и стимулирование персонала в управлении бизнесом и логистикой	ОПК-1	40	14	6		8		26
Лидерство, власть и влияние в управлении бизнесом и логистикой	ОПК-1	46	16	8		8		30
Организационная культура, изменения и развитие в управлении бизнесом и логистикой	ОПК-1	40	14	6		8		26
Групповые консультации, и (или) индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	ОПК-1	2	2				2	
Форма промежуточной аттестации (экзамен)	ОПК-1	36	2				2	34
Всего часов		216	68	32		32	4	148

6. Контактная и самостоятельная работа обучающихся

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям) включает в себя: занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Занятия лекционного типа проводятся в соответствии с объемом и содержанием представленным в таблице раздела 5.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, содержание дисциплины (модуля) составлено на основе результатов научных исследований, проводимых РМАТ, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

6.1. Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и др.)

Тема 1. Эволюция управленческой мысли: от классических школ к современным концепциям

Цель занятия: формирование у обучающихся системного понимания эволюции управленческой мысли, основных школ и подходов менеджмента для последующего применения классических и современных концепций в управлении бизнесом и логистикой.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Применимость классических школ управления (Тейлор, Файоль, Мэйо) в современных логистических компаниях: компромисс между научным нормированием труда, административной иерархией и учётом человеческих отношений.

2. Доклад. Темы для доклада:

1. Школа научного управления Ф. Тейлора: принципы нормирования и отбора персонала;
2. Административная школа А. Файоля: функции и принципы управления;
3. Школа человеческих отношений Э. Мэйо: Хоторнские эксперименты и их значение;
4. Школа поведенческих наук: теории мотивации и стили лидерства;
5. Количественный подход: математические методы в управлении логистикой;
6. Системный и ситуационный подходы: организация как открытая система;
7. Современные концепции: Lean, SCM, управление знаниями в логистике;

8. Вклад российских учёных в развитие теории менеджмента.
3. Практическое задание с целью формирования навыков применения классических концепций управления к современным логистическим ситуациям. Обучающимся выдаётся кейс логистической компании, испытывающей проблемы с производительностью труда на складе, конфликтами между сменами и высокой текучестью персонала. Необходимо предложить комплекс управленческих решений, обосновав их с позиций трёх школ (научного управления – нормирование и стимулирование; административной – чёткие процедуры и иерархия; человеческих отношений – улучшение коммуникаций и групповой динамики).

Тема 2. Организация как система: сущность, признаки и классификация

Цель занятия: формирование у обучающихся системного понимания сущности организации, её признаков, классификации и взаимодействия с внешней и внутренней средой для последующего эффективного управления логистическими предприятиями.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Организация как открытая система: компромисс между стабильностью внутренних процессов и адаптацией к изменениям внешней среды на примере логистической компании.
2. Доклад. Темы для доклада:
 1. Понятие и признаки организации в теории менеджмента;
 2. Классификация организаций: коммерческие и некоммерческие, производственные и сервисные;
 3. Специфика организаций в сфере бизнеса и логистики (3PL, 4PL, транспортные компании);
 4. Организация как открытая система: вход, процесс преобразования, выход;
 5. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия на логистическое предприятие;
 6. Внутренняя среда организации: цели, структура, технологии, персонал, культура;
 7. Жизненный цикл организации и особенности управления на различных этапах.
3. Практическое задание с целью формирования навыков анализа организации как системы. Обучающимся выдаётся описание логистической компании (структура, ресурсы, технологии) и ряд изменений во внешней среде (рост цен на топливо, появление нового конкурента, изменение законодательства, внедрение цифровых платформ). Необходимо определить, какие элементы внутренней среды должны быть изменены в ответ на каждый фактор, оценить, на каком этапе жизненного цикла находится компания.

Тема 3. Теория организационного проектирования: типы и виды структур управления

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков анализа и выбора организационных структур управления для эффективного функционирования предприятий в сфере бизнеса и логистики с учётом их масштаба, стратегии и внешних условий.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Выбор организационной структуры для логистической компании: компромисс между жёсткостью иерархии (линейно-функциональная) и гибкостью (проектная, матричная) для обеспечения скорости принятия решений и управляемости.

2. Доклад. Темы для доклада:

1. Понятие и элементы организационной структуры управления;
2. Норма управляемости (диапазон контроля) и её значение в логистике;
3. Централизация и децентрализация: преимущества и недостатки;
4. Линейная и функциональная структуры: характеристики и ограничения;
5. Линейно-функциональная структура в средних логистических компаниях;
6. Дивизиональная структура в логистических холдингах;
7. Проектная и матричная структуры в логистике;
8. Сетевые и виртуальные структуры: аутсорсинг и партнёрства.

3. Практическое задание с целью формирования навыков проектирования организационной структуры. Обучающимся выдаётся описание трёх логистических компаний (малая транспортная компания, региональный 3PL-оператор, крупный логистический холдинг, работающий на международных рынках). Для каждой компании даны стратегические цели, масштаб, географическая распределённость. Необходимо для каждой компании предложить наиболее подходящий тип организационной структуры, нарисовать схему, обосновать выбор по критериям «управляемость / скорость решений / затраты на координацию».

Тема 4. Организационное поведение: основы управления поведением индивида и группы

Цель занятия: формирование у обучающихся понимания факторов, определяющих поведение человека в организации, и навыков управления индивидуальным поведением сотрудников логистических предприятий.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Управление поведением водителей и складских операторов: компромисс между жёстким контролем дисциплины и учётом индивидуальных особенностей (темперамент, ценностные установки, восприятие ответственности).

2. Доклад. Темы для доклада:

1. Предмет и уровни организационного поведения;
2. Факторы поведения индивида: способности, темперамент, характер, ценности;
3. Теории личности в менеджменте: «X», «Y», «Z»;
4. Особенности поведения работников логистических специальностей;

5. Управление восприятием и преодоление стереотипов;
 6. Формирование организационной лояльности и вовлечённости;
 7. Этапы социализации и адаптации нового сотрудника в логистике;
 8. Управление стрессом и предотвращение выгорания в транспортной сфере.
3. Практическое задание с целью формирования навыков управления индивидуальным поведением. Обучающимся выдаются психологические профили (темперамент, ценности, склонности) трёх сотрудников логистической компании: водителя-международника, диспетчера, начальника склада. Также даны типичные рабочие ситуации (задержка рейса, конфликт с клиентом, аврал на складе). Необходимо для каждого сотрудника предложить наиболее эффективные способы управления (стиль руководства, форму контроля, мотивационное воздействие).

Тема 5. Коммуникации и групповая динамика в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков анализа групповых процессов, управления командной работой и преодоления коммуникационных барьеров в логистических подразделениях.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Управление конфликтами между транспортным и складским отделами: компромисс между отстаиванием интересов своего подразделения и достижением общего результата логистической компании.
2. Доклад. Темы для доклада:
 1. Формальные и неформальные группы в организации;
 2. Стадии развития группы: формирование, бурление, нормирование, работа;
 3. Командные роли по Р. Белбину и формирование логистических команд;
 4. Процесс принятия групповых решений: синергия и огруппление мышления;
 5. Виды и причины конфликтов в логистической деятельности;
 6. Стили разрешения конфликтов: конкуренция, сотрудничество, компромисс;
 7. Коммуникации в организации: структура, виды и барьеры;
 8. ИТ-инструменты для поддержки коммуникаций в логистике.
3. Практическое задание с целью формирования навыков управления групповой динамикой и коммуникациями. Обучающимся выдаётся описание конфликтной ситуации в логистической компании: диспетчеры обвиняют склад в медленной комплектации, склад жалуется на несвоевременные заявки, водители недовольны длительным ожиданием. Необходимо провести анализ позиций сторон, определить стили поведения участников конфликта, предложить процедуру урегулирования (формат совещания, регламенты обмена информацией), разработать регламент межфункционального взаимодействия и обосновать решение с позиций теории групповой динамики и компетенции ОПК-1.

Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков разработки и обоснования систем материального и нематериального стимулирования для различных категорий персонала логистических предприятий.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Мотивация водителей: компромисс между сдельной оплатой за километраж (стимулирует к быстрой работе, но может подталкивать к нарушению режима) и повременной оплатой (безопасно, но снижает инициативу).

2. Доклад. Темы для доклада:

1. Содержательные теории мотивации: Маслоу, Герцберг, Макклелланд;
2. Процессуальные теории мотивации: Врум, Адамс, Портер – Лоулер;
3. Материальное стимулирование в логистике: оклады, сдельные расценки, премии за КРІ;
4. Нематериальная мотивация для водителей, складских операторов, логистов;
5. Мотивация в условиях дефицита кадров на рынке труда;
6. Индивидуальная и коллективная мотивация в логистических подразделениях;
7. Системы КРІ в логистике: своевременность, сохранность, экономия топлива.

3. Практическое задание с целью формирования навыков проектирования систем мотивации. Обучающимся выдаются данные о трёх категориях персонала логистической компании (водители-международники, комплектовщики склада, менеджеры по логистике) с указанием их потребностей, текущих проблем и рыночных условий. Необходимо для каждой категории разработать схему оплаты труда и премирования (соотношение постоянной и переменной частей, конкретные КРІ и веса), предложить 2–3 нематериальных стимула, рассчитать примерную величину переменной части при выполнении плана, обосновать выбор теорией мотивации (например, для водителей – ожидание и справедливость, для комплектовщиков – гигиенические факторы и мотиваторы).

Тема 7. Лидерство, власть и влияние в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся понимания природы лидерства, типов власти и стилей руководства, а также навыков выбора эффективного стиля лидерства в различных логистических ситуациях.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Эффективный руководитель логистического подразделения: компромисс между авторитарным стилем (жёсткий контроль сроков и дисциплины) и демократическим стилем (учёт мнения исполнителей, делегирование) в зависимости от ситуации.

2. Доклад. Темы для доклада:

1. Понятие лидерства и руководства: сходство и различия;
2. Теория личностных качеств: черты лидера в логистике;
3. Поведенческие теории: стили управления К. Левина;

4. Ситуационные теории лидерства: Фидлер, Хаус, Херси – Бланшар;
 5. Типы власти по Френчу и Рэйвену: законная, вознаграждения, принуждения, экспертная, референтная;
 6. Специфика экспертной власти в логистике;
 7. Формирование лидерского резерва в логистических компаниях.
3. Практическое задание с целью формирования навыков выбора стиля лидерства. Обучающимся выдаются три управленческие ситуации в логистической компании (аврал на складе перед сезоном, внедрение новой WMS-системы, работа опытной смены водителей на регулярном рейсе). Для каждой ситуации даны характеристики подчинённых (уровень зрелости, профессионализм, мотивация) и особенности задачи. Необходимо для каждой ситуации выбрать и обосновать наиболее эффективный стиль лидерства (по Херси – Бланшару или другой модели), предложить конкретные управленческие действия руководителя, определить, какие типы власти он использует.

Тема 8. Организационная культура, изменения и развитие в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков диагностики организационной культуры, управления организационными изменениями и преодоления сопротивления персонала при внедрении нововведений в логистических компаниях.

Компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Тип занятия: практическое занятие

Форма проведения: групповые дискуссии, доклад, практическое задание

1. Дискуссия. Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Управление изменениями при внедрении новых информационных систем (WMS, TMS) в логистической компании: компромисс между скоростью внедрения «сверху» (директивно) и учётом сопротивления персонала через участие и обучение.
2. Доклад. Темы для доклада:
 1. Понятие и уровни организационной культуры (Э. Шайн);
 2. Типологии организационной культуры: Ч. Хэнди, Г. Хофстеде;
 3. Особенности организационной культуры в логистических компаниях;
 4. Причины и модели организационных изменений (Ле вин, Коттер, ADKAR);
 5. Сопротивление изменениям: причины и методы преодоления;
 6. Управление изменениями при внедрении WMS, TMS, ERP в логистике;
 7. Реинжиниринг и непрерывное улучшение (Kaizen, Lean) в логистике;
 8. Формирование обучающейся организации в сфере бизнеса и логистики.
3. Практическое задание с целью формирования навыков управления организационной культурой и изменениями. Обучающимся выдаётся кейс логистической компании, которая внедряет новую TMS-систему (транспортная информационная система). Даны описание текущей культуры (ориентация на устные распоряжения, бумажный документооборот, недоверие к автоматизации), интересы заинтересованных сторон (диспетчеры, водители, топ-менеджмент), а также этапы внедрения. Необходимо: диагностировать тип существующей культуры, определить желаемый профиль культуры после внедрения, предложить план управления изменениями по модели Коттера или ADKAR, для каждого этапа указать конкретные методы преодоления сопротивления (коммуникация, обучение, участие, поддержка).

6.2.Самостоятельная работа обучающихся

Тема 1. Эволюция управленческой мысли: от классических школ к современным концепциям

Цель занятия: формирование у обучающихся системного понимания эволюции управленческой мысли, основных школ и подходов менеджмента для последующего применения классических и современных концепций в управлении бизнесом и логистикой.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Школа научного управления Ф. Тейлора: принципы нормирования и отбора персонала;
2. Административная школа А. Файоля: функции и принципы управления;
3. Школа человеческих отношений Э. Мэйо: Хоторнские эксперименты и их значение;
4. Школа поведенческих наук: теории мотивации и стили лидерства;
5. Количественный подход: математические методы в управлении логистикой;
6. Системный и ситуационный подходы: организация как открытая система;
7. Современные концепции: Lean, SCM, управление знаниями в логистике;
8. Вклад российских учёных в развитие теории менеджмента (А.К. Гастев, П.М. Керженцев).

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков применения классических концепций управления к современным логистическим ситуациям. Обучающимся выдаётся кейс логистической компании, испытывающей проблемы с производительностью труда на складе, конфликтами между сменами и высокой текучестью персонала. Необходимо предложить комплекс управленческих решений, обосновав их с позиций трёх школ (научного управления – нормирование и стимулирование; административной – чёткие процедуры и иерархия; человеческих отношений – улучшение коммуникаций и групповой динамики), выбрать оптимальный подход или их комбинацию и обосновать решение.

Тема 2. Организация как система: сущность, признаки и классификация

Цель занятия: формирование у обучающихся системного понимания сущности организации, её признаков, классификации и взаимодействия с внешней и внутренней средой для последующего эффективного управления логистическими предприятиями.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Понятие и признаки организации в теории менеджмента;
2. Классификация организаций: коммерческие и некоммерческие, производственные и сервисные;
3. Специфика организаций в сфере бизнеса и логистики (3PL, 4PL, транспортные компании, складские комплексы);
4. Организация как открытая система: вход, процесс преобразования, выход;

5. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия на логистическое предприятие;
6. Внутренняя среда организации: цели, структура, технологии, персонал, культура;
7. Жизненный цикл организации и особенности управления на различных этапах.

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков анализа организации как системы. Обучающимся выдаётся описание логистической компании (структура, ресурсы, технологии) и ряд изменений во внешней среде (рост цен на топливо, появление нового конкурента, изменение законодательства, внедрение цифровых платформ). Необходимо определить, какие элементы внутренней среды должны быть изменены в ответ на каждый фактор, оценить, на каком этапе жизненного цикла находится компания, и предложить стратегию адаптации, обосновав решение с использованием системного подхода.

Тема 3. Теория организационного проектирования: типы и виды структур управления

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков анализа и выбора организационных структур управления для эффективного функционирования предприятий в сфере бизнеса и логистики с учётом их масштаба, стратегии и внешних условий.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Понятие и элементы организационной структуры управления;
2. Норма управляемости (диапазон контроля) и её значение в логистике;
3. Централизация и децентрализация: преимущества и недостатки;
4. Линейная и функциональная структуры: характеристики и ограничения;
5. Линейно-функциональная структура в средних логистических компаниях;
6. Дивизиональная структура в логистических холдингах;
7. Проектная и матричная структуры в логистике;
8. Сетевые и виртуальные структуры: аутсорсинг и партнёрства;
9. Современные тренды: плоские структуры, agile-подходы, самоуправляемые команды.

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков проектирования организационной структуры. Обучающимся выдаётся описание трёх логистических компаний (малая транспортная компания, региональный 3PL-оператор, крупный логистический холдинг, работающий на международных рынках). Для каждой компании даны стратегические цели, масштаб, географическая распределённость. Необходимо для каждой компании предложить наиболее подходящий тип организационной структуры, нарисовать схему, обосновать выбор по критериям «управляемость / скорость решений / затраты на координацию» и оценить возможные недостатки выбранной структуры.

Тема 4. Организационное поведение: основы управления поведением индивида и группы

Цель занятия: формирование у обучающихся понимания факторов, определяющих поведение человека в организации, и навыков управления индивидуальным поведением сотрудинок логистических предприятий.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Предмет и уровни организационного поведения;
2. Факторы поведения индивида: способности, темперамент, характер, ценности;
3. Теории личности в менеджменте: «X», «Y», «Z»;
4. Особенности поведения работников логистических специальностей (водители, диспетчеры, складские операторы);
5. Управление восприятием и преодоление стереотипов в логистике;
6. Формирование организационной лояльности и вовлечённости персонала;
7. Этапы социализации и адаптации нового сотрудника в логистическом подразделении;
8. Управление стрессом и предотвращение профессионального выгорания в транспортной сфере.

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков управления индивидуальным поведением. Обучающимся выдаются психологические профили (темперамент, ценности, склонности) трёх сотрудников логистической компании: водителя-международника, диспетчера, начальника склада. Также даны типичные рабочие ситуации (задержка рейса, конфликт с клиентом, аврал на складе). Необходимо для каждого сотрудника предложить наиболее эффективные способы управления (стиль руководства, форму контроля, мотивационное воздействие) с учётом его личностных особенностей, а также разработать план адаптации для нового молодого специалиста.

Тема 5. Коммуникации и групповая динамика в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков анализа групповых процессов, управления командной работой и преодоления коммуникационных барьеров в логистических подразделениях.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Формальные и неформальные группы в организации, их роль в логистике;
2. Стадии развития группы: формирование, бурление, нормирование, выполнение работы;
3. Командные роли по Р. Белбину и формирование сбалансированных логистических команд;
4. Процесс принятия групповых решений: синергия и «огруппление мышления»;
5. Виды и причины конфликтов в логистической деятельности;
6. Стили разрешения конфликтов: конкуренция, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление;
7. Структура коммуникационного процесса, виды коммуникаций в организации;
8. Барьеры коммуникации и их преодоление в логистических компаниях;
9. ИТ-инструменты для поддержки коммуникаций в бизнесе и логистике.

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков управления групповой динамикой и коммуникациями. Обучающимся выдаётся описание конфликтной ситуации в логистической компании: диспетчеры обвиняют склад в медленной комплектации, склад жалуется на несвоевременные заявки, водители недовольны длительным ожиданием. Необходимо провести анализ позиций сторон,

определить стили поведения участников конфликта, предложить процедуру урегулирования (формат совещания, регламенты обмена информацией), разработать регламент межфункционального взаимодействия и обосновать решение с позиций теории групповой динамики.

Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков разработки и обоснования систем материального и нематериального стимулирования для различных категорий персонала логистических предприятий.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория потребностей Д. Макклелланда;
2. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера – Лоулера;
3. Материальное стимулирование в логистике: оклады, сдельные расценки (за километраж, за рейс), премии за выполнение KPI;
4. Нематериальная мотивация для водителей, складских операторов, менеджеров по логистике;
5. Мотивация в условиях дефицита кадров на рынке труда водителей и складских операторов;
6. Индивидуальная и коллективная мотивация в логистических подразделениях;
7. Системы KPI в логистике: своевременность доставки, сохранность груза, точность комплектации, экономия топлива.

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков проектирования систем мотивации. Обучающимся выдаются данные о трёх категориях персонала логистической компании (водители-международники, комплектовщики склада, менеджеры по логистике) с указанием их потребностей, текущих проблем и рыночных условий. Необходимо для каждой категории разработать схему оплаты труда и премирования (соотношение постоянной и переменной частей, конкретные KPI и веса), предложить 2–3 нематериальных стимула, рассчитать примерную величину переменной части при выполнении плана и обосновать выбор одной из теорий мотивации (например, для водителей – теория ожидания и справедливости, для комплектовщиков – двухфакторная теория Герцберга).

Тема 7. Лидерство, власть и влияние в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся понимания природы лидерства, типов власти и стилей руководства, а также навыков выбора эффективного стиля лидерства в различных логистических ситуациях.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Понятие лидерства и руководства: сходство и различия;
2. Формальное и неформальное лидерство в логистических компаниях;

3. Теория личностных качеств: черты лидера в логистике (ответственность, стрессоустойчивость);
4. Поведенческие теории лидерства: стили управления К. Левина (авторитарный, демократический, либеральный);
5. Ситуационные теории лидерства: модель Фидлера, теория «путь – цель» Р. Хауса, модель Херси – Бланшара;
6. Типы власти по Френчу и Рэйвену: законная, вознаграждения, принуждения, экспертная, референтная;
7. Специфика экспертной власти в логистике для руководителей с личным опытом вождения или складской работы;
8. Формирование лидерского резерва в логистических компаниях.

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков выбора стиля лидерства. Обучающимся выдаются три управленческие ситуации в логистической компании (аврал на складе перед сезоном, внедрение новой WMS-системы, работа опытной смены водителей на регулярном рейсе). Для каждой ситуации даны характеристики подчинённых (уровень зрелости, профессионализм, мотивация) и особенности задачи. Необходимо для каждой ситуации выбрать и обосновать наиболее эффективный стиль лидерства (по Херси – Бланшару или другой модели), предложить конкретные управленческие действия руководителя, определить, какие типы власти он использует, и обосновать выбор.

Тема 8. Организационная культура, изменения и развитие в управлении бизнесом и логистикой

Цель занятия: формирование у обучающихся навыков диагностики организационной культуры, управления организационными изменениями и преодоления сопротивления персонала при внедрении нововведений в логистических компаниях.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Понятие и уровни организационной культуры по Э. Шайну;
2. Типологии организационной культуры: классификация Ч. Хэнди (культура власти, роли, задачи, личности), модель Г. Хофстеде;
3. Особенности организационной культуры в логистических компаниях (культура безопасности, клиентоориентированность, точность и дисциплина);
4. Причины организационных изменений: внешние и внутренние факторы для логистических компаний;
5. Модели управления изменениями: модель Курта Левина (размораживание – движение – замораживание), модель Дж. Коттера (восемь шагов), модель ADKAR;
6. Сопротивление изменениям: причины сопротивления персонала логистических компаний и методы его преодоления;
7. Управление изменениями при внедрении новых информационных систем (WMS, TMS, ERP) в логистике;
8. Реинжиниринг бизнес-процессов и непрерывное улучшение (Kaizen, Lean-логистика);
9. Формирование обучающейся организации в сфере бизнеса и логистики.

Подготовка к выполнению практического задания с целью формирования навыков управления организационной культурой и изменениями. Обучающимся выдаётся кейс

логистической компании, которая внедряет новую TMS-систему (транспортная информационная система). Даны описание текущей культуры (ориентация на устные распоряжения, бумажный документооборот, недоверие к автоматизации), интересы заинтересованных сторон (диспетчеры, водители, топ-менеджмент), а также этапы внедрения. Необходимо диагностировать тип существующей культуры, определить желаемый профиль культуры после внедрения, предложить план управления изменениями по одной из моделей (Коттера или ADKAR), для каждого этапа указать конкретные методы преодоления сопротивления (коммуникация, обучение, участие, поддержка) и обосновать решение.

6.3. Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся и подготовке к промежуточной аттестации

Методические рекомендации по самостоятельной работе составлены с целью оптимизации процесса освоения обучающимися учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе материалов, публикуемых в интернете, а также реальных фактов, личных наблюдений.

Самостоятельная работа обучающегося над усвоением материала по дисциплине может выполняться в читальном зале РМАТ, специально отведенных для самостоятельной работы помещениях, посредством использования электронной библиотеки и ЭИОС РМАТ.

Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебным планом, методическими материалами и указаниями преподавателя.

Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:

- 1) работу с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций;
- 2) изучение учебной и научной литературы;
- 3) поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- 4) выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- 5) подготовку к практическим занятиям;
- 6) подготовка к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время на их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение тем учебной дисциплины.

7. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств по дисциплине разработан в соответствии с Методическими рекомендациями и является составной частью ОПОП.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная литература:

1. Мардас, А. Н. Теория менеджмента: учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 293 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18435-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585328>

2. Теория менеджмента : учебник для вузов / под редакцией Л. С. Леонтьевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21695-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582870>

3. Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18459-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582951>

8.2.Дополнительная литература:

1. Менеджмент : учебник для вузов / под редакцией Ю. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 595 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18246-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583209>

2. Менеджмент : учебник для вузов / ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582921>

3. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589288>

1. Ежегодно обновляемые современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

9.1. Ежегодно обновляемые современные профессиональные базы данных

1. <https://www.economy.gov.ru> – Официальный сайт Министерства экономического развития;

2. <https://rosstat.gov.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики;

3. <http://www.rostourunion.ru/> - официальный сайт отраслевого объединения РСТ, в которое входят туроператоры, турагентства, гостиницы, санаторно-курортные учреждения, транспортные, страховые, консалтинговые, IT-компании, учебные заведения, СМИ, общественные и иные организации в сфере туризма;

4. <http://www.fas.gov.ru> - Федеральная антимонопольная служба;

5. <http://www.rosreestr.ru> - Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии;

6. <http://www.fedsfm.ru> - Федеральная служба по финансовому мониторингу;

7. <https://russpass.ru> – Цифровая экосистема в туризме (Набор услуг для планирования путешествий по России и участников туристской отрасли);

8. <https://национальныепроекты.рф/projects/turizm> - Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства»;

9. <https://russia.travel> - Информационный портал о туризме в России;

10. <https://www.tourdom.ru> - Профессиональный портал о туризме;

11. <https://profi.travel> - Профессиональный портал о туризме «Profi Travel»;

12. <https://tonkosti.ru> - Портал «Тонкости туризма»;

13. <https://www.tourdom.ru/hotline> - Электронный журнал «Горячая линия. Туризм»;

14. <https://www.atorus.ru> - Официальный сайт Ассоциации туроператоров России;

15. <https://favt.gov.ru> - Официальный сайт Федерального агентства воздушного транспорта (Росавиация);

16. <https://mintrans.gov.ru> - Официальный сайт Министерства транспорта РФ;

17. <https://customs.gov.ru> - Официальный сайт Федеральной таможенной службы;

18. <https://www.rospotrebnadzor.ru> - Официальный сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор);

19. <https://www.iata.org> - Официальный сайт Международной ассоциации воздушного транспорта (IATA);

20. <https://www.scopus.com> - Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus;

21. <https://apps.webofknowledge.com> - Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science;

22. <https://www.sciencealert.com> - Science Alert является академическим издателем журналов открытого доступа. Также издает академические книги и журналы. Science Alert в настоящее время имеет более 150 журналов открытого доступа в области бизнеса, экономики, информатики, коммуникации, инженерии, медицины, математики, химии, общественной и гуманитарной науки;

23. <https://sciencepublishinggroup.com> - Science Publishing Group электронная база данных открытого доступа включающая в себя более 500 научных журналов, около 50 книг, 30 материалов научных конференций в области статистики, экономики, менеджмента, педагогики, социальных наук, психологии, биологии, химии, медицины, пищевой инженерии, физики, математики, электроники, информатики, науке о защите природы, архитектуре, инженерии, транспорта, технологии, творчества, языка и литературы.

9.2. Ежегодно обновляемые информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://www.garant.ru/>;

2. Информационно-правовая система «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>.

10. Комплект лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Office. Интегрированный пакет прикладных программ;

2. Microsoft Windows;

3. Корпоративная информационная система «КИС».

11. Электронные образовательные ресурсы

1. ЭБС «Университетская библиотека Онлайн»;

2. ЭБС «Юрайт»;

3. Корпоративная информационная система «КИС».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Изучение дисциплины обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент к материально-техническому обеспечению. Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: учебная аудитория (кабинет экономических дисциплин) для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: оборудование: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; шкафы, учебная доска, стенды; технические средства обучения: ПК, экран, проектор

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены: персональные компьютеры (10 шт.) с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Комплект мебели

РМАТ обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определен в п.10 и подлежит обновлению при необходимости).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в п.8, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в п.9 и подлежит обновлению (при необходимости).